

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK DAVRANIŞLARI

ÖZGE BAHAR SUNAR

07705004

TEZ DANIŞMANI

Yrd. Doç. Dr. ERKAN TABANCALI

İSTANBUL

2011

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK DAVRANIŞLARI

ÖZGE BAHAR SUNAR
07705004

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 27.05.2011

Tezin Savunulduğu Tarih: 04.07.2011

Tez oy birliği ile başarılı bulunmuştur.

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı:	Yrd. Doç. Dr. Erkan TABANCAI	
Jüri Üyeleri:	Doç. Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ	
	Yrd. Doç. Dr. Balent ALCI	

Çiğdem
[Handwritten signatures]

İSTANBUL
HAZİRAN/2011

ÖZ

OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK DAVRANIŞLARI

Özge Bahar Sunar
Haziran, 2011

Bu araştırma Antalya ili Konyaaltı ilçesinde resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin davranışlarında etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarını, kendi algılarına ve öğretmenlerin algılarına göre cinsiyet, kıdem, yaş ve öğrenim düzeyi değişkenleri açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 854 öğretmen, 22 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini; 234' ü ilköğretim okullarından, 155' i ortaöğretim okullarından olmak üzere 389 öğretmen oluşturmaktadır. Okul müdürlerinin tamamı araştırmaya katılmıştır. Araştırmada Pehlivan (1997) tarafından geliştirilmiş “Etik İlkeler” ölçeği uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 19.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin gruplar halinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma dağılımları gösterilmiş, alt amaçlara uygun olarak t-test ve tek yönlü varyans analizi (Anova), Mann Whitney U testleri uygulanmış, sonuçlar tablolastırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin, kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı hakkındaki algıları “Her Zaman Uygun”; İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin ortalama algıları “Genellikle Uygun” düzeyinde çıkmıştır. Ancak istatistiksel olarak ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla, müdürlerin “Hoşgörü”, “Adalet”, “Sorumluluk”, “Dürüstlük” ve “Demokrasi” boyutlarındaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandıklarını algılamaktadır. Bunun yanında araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin algılarında cinsiyet, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre de istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik İlkeler, Etik Algı, Okul Müdürleri.

ABSTRACT

The School Managers' Ethical Behaviours

Özge Bahar Sunar
June, 2011

This research aims to analyse if the school managers in the primary schools and high schools in Konyaalti, Antalya obey the ethical principals from the point of factors such as sexes, degree, age and education level of their own and the teachers' perceptions. General screening model used to in this study. 854 teachers and 22 school managers worked on this research. 389 teachers, 234 of whom are from the primary schools and 155 of whom are from high schools took part in this research. All the school managers cotributed to this work. A survey on "Ethical Principals" developed by Pehlivan (1997) was applied to the participants. SPSS 19.0 packet programme was used to find out the results of the datas. The results were given in the charts having applied the Mann Whitney U tests, T-test and Anova which are suitable for the sub-aims and results were given as in the groups of frequency, percentage, arithmetic average and the dispersion of the standart declination on the charts. According to the results of the research, school managers' perception about if their own behaviours are suitable for the ethical principals is "Always Suitable". The avarage perception of the teachers working in the primary and high schools is "Usually Suitable" related to the managers' ethical behaviours. On the other hand, according to the statistics, the teachers in the primary schools think that the managers are more tolarant equitable, responsible, honest and democratic than the teachers in the high schools think about the managers. In addition, research results, teachers' perceptions of sexes, professional seniority and age variables were statistically significant differences.

Key Words: Ethics, Ethical Principals, Ethical Perception, School Managers.

ÖNSÖZ

Eğitim ve etik toplumsal yaşantımıza yön veren en önemli konulardandır. Eğitim sayesinde bireylerde istendik davranış değişiklikleri meydana getirmek amaçlanmaktadır. Peki istendik davranışlardan kasıt nedir? Bu istendik davranışlara kim, hangi yöntemlerle karar verir? Bu soruların cevapları bize etiğin kapılarını açar. Toplumsal doğru ve yanlışlar, iyi ve kötüler, değerler ve inançlar etiğin konularındandır.

Türk eğitim sisteminin temel amaçlarından biri; ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren bireyler yetiştirmektir. Bu değerlerin öğretildiği yerlerin başında okullar gelmektedir. Okullardaki eğitim işini yöneten okul müdürleri, öncelikle kendi davranışları yoluyla sorumluluğunda bulunan öğretmen ve öğrencilere örnek olmalı, yol göstermelidir.

Bu tez çalışmasında, okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğunun kendi algılarına ve öğretmen algılarına göre çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın her aşamasında; bilgisini, tecrübesini ve desteğini esirgemeyen tez danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Erkan TABANCALI' ya en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Her zaman her konuda olduğu gibi tez çalışmam sırasında da her türlü desteği veren, başım her sıkıştığında imdadıma koşan, sevgili eşim Erhan SUNAR' a ve varlığıyla beni mutlu eden biricik kızım Güneş SUNAR' a; çalışmalarım sırasında sorumluluklarımı paylaşarak beni rahatlatan, desteklerini esirgemeyen sevgili anne ve babama sonsuz teşekkür ediyorum.

İstanbul, Haziran 2011

Özge Bahar SUNAR

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sınırlılıklar	7
1.5. Tanımlar	7
2. KURAMSAL TEMEL	8
2.1. Etik Kavramı	8
2.2. Etik Davranışın Şekillenmesinde Toplumsal Olgular.....	12
2.3. Meslek Etiği ve Etik Kodlar.....	14
2.4. Örgütsel Etik	16
2.5. Yönetim ve Etik	21
2.6. İlgili Araştırmalar.....	30
3. YÖNTEM	39
3.1. Araştırmanın Modeli	39
3.2. Evren ve Örneklem	39
3.3. Ölçme Aracı ve Verilerin Toplanması	41
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	44
4. BULGULAR VE YORULAR	47
4.1. Örnekleme Yeri Alan Bireylere Ait Kişisel Bilgiler	47
4.2. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar	50
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	87
5.1. Sonuç.....	87
5.2. Öneriler	89
KAYNAKÇA	91

EKLER.....	97
ÖZGEÇMİŞ.....	107

TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri	20
Tablo 2: Yöneticilerin Uyması ve Kaçınması Gereken Davranışlar.....	23
Tablo 3: Yöneticilerin Sahip Olması Gereken İlke ve Yeterlilikler.....	24
Tablo 4: İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmen ve Müdür Sayıları.....	39
Tablo 5: Birinci Çalışma Evrenine Ait Örneklem Bilgileri	40
Tablo 6: İkinci Çalışma Evreni	41
Tablo 7: Anket Sorularının Boyutlara Göre Güvenirlilik Değerleri	44
Tablo 8: Varyansların Eşitliği (Levene) Testi.....	45
Tablo 9: Ölçek Aralığı.....	46
Tablo 10: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Dağılımı	47
Tablo 11: Okul Müdürlerinin Okul Türüne Göre Dağılımı	47
Tablo 12: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Cinsiyet Değişkeni Dağılımları	48
Tablo 13: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Yaş Değişkeni Dağılımı.....	48
Tablo 14: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Mesleki Kıdem Değişkeni Dağılımı ..	49
Tablo15: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Öğrenim Durumu Değişkeni Dağılımı	50
Tablo 16: Müdürlerin Kendi Davranışlarının Etik İlkelere Uygun Olup Olmadığı Hakkındaki Algıları	50
Tablo 17: Müdürlerin İlköğretim ya da Ortaöğretim Kurumlarında Çalışmalarına Göre Etik Algıları Bağımsız T-Testi	52
Tablo 18: Müdürlerin İlköğretim ya da Ortaöğretim Kurumlarında Çalışmalarına Göre Etik Algıları Mann Whitney U Testi	52
Tablo 19: İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları	53
Tablo 20: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Bağımsız Örneklem T-Testi.....	54
Tablo 21: İlköğretim Öğretmenlerinin, Mesleki Kıdemlerine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları	56
Tablo 22: İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Kıdemlerine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi	59

Tablo 23: Sorumluluk Boyutundaki Anlamlı Farkın Kaynağını Bulmak için Yapılan LSD Test.....	60
Tablo 24: İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları	61
Tablo25: İlköğretim Öğretmenlerinin, Yaş Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi	64
Tablo 26: Saygı Boyutundaki Anlamlı Farkın Kaynağını Bulmak için Yapılan LSD Test	65
Tablo 27: İlköğretim Öğretmenlerinin, Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları	66
Tablo 28: İlköğretim Öğretmenlerinin, Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi .	67
Tablo 29: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları	69
Tablo 30: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları Bağımsız Örneklem T-Testi	70
Tablo 31: Ortaöğretimde Çalışan Öğretmenlerin, Mesleki Kıdemlerine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları	72
Tablo 32: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Mesleki Kıdemlerine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi	74
Tablo 33: Saygı Boyutundaki Anlamlı Farkın Kaynağını Bulmak için Yapılan LSD Test	75
Tablo 34: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları	76
Tablo 35: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi	79
Tablo 36: Dürüstlük ve Saygı Boyutlarındaki Anlamlı Farkların Kaynağını Bulmak için Yapılan LSD Test	81
Tablo 37: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları	82
Tablo 38: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi.....	84
Tablo 39: Öğretmenlerin İlköğretim ya da Ortaöğretim Kurumlarında Çalışmalarına Göre Etik Algıları Bağımsız Örneklem T-Testi	85

1. GİRİŞ

Yönetim süreci sürekli olarak, başkalarını yakından ilgilendiren ve etkileyen kararlar almayı; karar ve politikaları herkesin yararına olacak şekilde uygulamayı; örgütsel ve bireysel gereksinimlerin karşılanmasını; çatışmaların örgüt ve bireylerin yararlarını gözeterek şekilde çözümlenmesini; örgütte yapılması gereken görevlerin işgörenlere adil olarak paylaşılmasını; emeğin değerinin verilmesini; işgörenlerin yansız olarak değerlendirilmesini; örgütün kaynaklarının bir kişi ya da grup için değil örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kullanılmasını; hakların ve sorumlulukların adil olarak paylaşımını gerektirir (Pehlivan, 2003, 39).

Yöneticilerin gündemindeki en karmaşık ve en önemli konulardan biri etik konusudur. Etik; bireylerin davranışları ve davranışları şekillendiren iyi-kötü; doğru-yanlış algılarıyla ilgilidir. Yalan, hırsızlık, rüşvet, işlerin kurallara uygun yapılmaması, kişi kayırma gibi birçok etik dışı davranış toplumsal yozlaşmaya neden olmaktadır. Bu bakımdan özellikle yöneticilerin kendi sorumluluklarını etik değerler çerçevesinde yerine getirmeleri, çalışanlara ve hizmet verdiği kişilere rol model olduklarını unutmamaları gerekir.

Eğitim yönetiminde etik konusu ise oldukça geniş bir grubu etkileyen hassas bir konudur. Eğitim alanında çalışan her yöneticinin etik ilkelere uygun davranmaları, topluma karşı taşıdıkları ahlaki sorumluluğu fark edip, toplum menfaatini kendi çıkarlarından üstün tutmaları beklenmektedir.

Okul yönetiminde etik konusu her zaman üzerinde dikkatlice durulması gereken bir konu olmuştur. Strike (2007, 92) “Okul müdürlerinin okullarında meşrulaştırdıkları tüm davranışlar gün gelir toplumda da meşrulaşır” demektedir. Kreitner (2009, 127) ise “Etik dışı ilkelerle yönetilen bir okuldan mezun olan bir çocuk, nasıl olur da iş yaşantısında etik davranabilir?” diye sorarak okul müdürlerinin etik konusundaki tutumlarının önemine vurgu yapmaktadır.

Bu çalışmada, okul müdürlerinin ve onlarla beraber çalışan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre etik algıları araştırılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde;

problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar bulunmaktadır.

1.1. Problem

Bir kurumda neler yapılacak ve nasıl yapılacak sorularına verilecek cevaplar yönetim denilen bir sentezi oluşturur. Burada neler yapılacaktır sorusunun cevapları yönetim biliminin konu alanını ve nasıl yapılacaktır sorusunun cevabı ise yönetim ilke ve tekniklerini kapsar (Taymaz, 2007, 20). Yönetim alanının bir alt dalı olan eğitim yönetiminin konusu ise insandır. Bu yönüyle eğitim yönetimi diğer tüm yönetim dallarından daha fazla hassasiyet gösterilmesi gereken bir alandır.

Bir uzmanlık alanı olan eğitim yönetimi, amaç ve işlev açısından iş ve kamu yönetiminden ayrılır, farklılıklar gösterir. Eğitim yönetimini, diğer kurumların yönetiminden farklı kılan eğitimin kendine özgünlüğüdür. Eğitim yönetimini özgün yapan, toplumsal bir kurum olan eğitimin özgünlüğüdür (Aydın, 2005, 179).

Eğitim, bir toplumun sahip olduğu insanı yeniden yaratarak geleceğini kontrol etme girişimi olarak tanımlanabilir (Aydın, 2005, 179). İnsanın doğuştan getirdiği sınırlı davranışlarıyla, toplumsal yaşamda istenilen kaliteyi yakalaması zordur. Oysa eğitim sayesinde hem kişiler yeteneklerini çeşitlendirir hem de toplumun yaşam standartları yükselir.

Her toplumun öncelikli amacı varlığını sürdürebilmektir. Bu mücadelede en önemli görev toplumu meydana getiren bireylerin yetiştirilmesidir. Bireylerin yetiştirilmesinde ise öncelikli görev eğitim sistemine aittir.

Toplumunu oluşturan bireylerin insancillaşması, bireyselleşmesi, yurttaş olması ve evrensel değerler kazanması, belirli ölçütlerde, rastgele, kendiliğinden ve de kendi kendine öğrenme yollarıyla gerçekleşebilir. Ancak, bugün için en geçerli ve herkesi kapsayan yöntem, bu sürecin örgün ya da yaygın eğitim sistemleri ile gerçekleştirilmesidir. Bu öğrenme gereksinimlerinin giderilmesi, eğitim sistemlerinin varoluş nedenidir. Eğitim sisteminin görevi, gereksinimlerini karşılama yolunda bireylere yardımcı olmak, onlara olanaklar sunmaktır; onlara toplumsal değerler yanında, çağdaş değerler, anlayış ve davranışlar kazandırmaktır (Okçabol, 2005, 126).

Okul, eğitim sisteminin en stratejik alt sistemidir. Eğitim sistemine yönelik toplumsal beklentilerin örgütsel düzeyde okula ve bireysel düzeyde ise okul yöneticileri ve öğretmenlere yöneldiği görülür (Erçetin 1995' den aktaran, Taymaz, 2007, 81).

Okul müdürlerinin okulun etkili işlemesi konusunda önemli görevleri vardır. Okulun toplumu etkileme ve yön gösterme sorumluluğu bu görevlerin temellerini oluşturmaktadır. Bu denli önemli görevleri yerine getirmek için okul müdürlerinin öncelikle yönetim alanında belirli yeterliklere sahip olması beklenir. Ancak sadece yasa ve yönetmelikleri bilmek bu yeterliği açıklamaya yetmez. Bu esnada okul müdürünün tutum ve davranışlarını şekillendiren etik ölçütlerden bahsedilebilir.

Genelde eğitim yöneticiliğinin, özelde ise okul müdürlüğünün bir meslek olarak kabul edilmesi, her meslekte olduğu gibi etik değer ve ilkelerinin de tartışılmasını gerekli kılmaktadır (Pehlivan, 2003, 85).

Okul yönetiminde etik dışı davranışlar birkaç şekilde ortaya çıkabilir. Bunlardan ırk ayrımı, dinsel önyargılar, öğrenci ve işgörelere adil olmayan davranışlar, sözleşme ve anlaşmalara bağlı kalmamak, bedensel ve sözlü taciz gibi açıkça ortaya çıkan ihlaller kolayca fark edilebilir. Ancak etik davranışın gizli ihlalleri, yöneticiye dalkavukluk yapan arkadaş ya da bazı işgörelere yanlı davranma gibi kayırmalar şeklinde görülebilir. Eşin ya da akrabaların işe alınması, okulla iş yapan işadamları ya da örgütlerden hediye kabul edilmesi ya da başka çıkarlar sağlanması; çocuklarına özel ilgi gösterilmesini isteyen ailelerin tatillerde veya özel günlerde vermek istedikleri hediyelerin kabul edilmesi de etik dışı davranışlara örnek verilebilir (Drake ve Roe, 1994, 39' dan aktaran Pehlivan, 2003, 92).

Okul yöneticiliği ve öğretmenlik, mevcut meslekler içinde etik sorumluluğu en fazla olan mesleklerdir. Çünkü eğitim hizmeti kutsal bir hizmettir. Okul yöneticisi, öğrencilerin daha iyi eğitilmesi ve öğretmenlerin daha uygun ortamda çalışabilmesi için, güçlü bir etiksel liderlik davranışı göstermek zorundadır (Çelik, 2003, 112).

Bireylerin kötü eğilimlerini engelleyecek, düzelterek en önemli araç eğitimidir ve eğitim yöneticilerinin etik dışı faaliyetlerde bulunması bu açıdan çok trajiktir.

Birçok mesleğe ait, o mesleği yerine getiren bireylerin oluşturdukları örgütler tarafından belirlenen etik ilkeler bulunur. Bu etik ilkeler ilgili meslek mensupları tarafından benimsenir ve korunur. Mesleki etik ilkelere uygun davranmayanlar

sadece meslektaşları tarafından dışlanmakla kalmaz, hukuksal anlamda da zor durumda kalabilirler.

Ancak ülkemizde, eğitim yöneticilerinin mesleki örgütlerinin olmaması nedeniyle, eğitim yöneticilerinin uymaları beklenen mesleki etik ilkelerinin geliştirilmesinin, üniversitelerde yönetim alanında etkinlik gösteren akademisyenlerce üstlenilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Pehlivan, 2002, 186).

Bu durum, eğitim yönetimi alanında eğitim görmüş bireylerin konuyla ilgili yaptıkları her araştırmayla, okul müdürlerinin mesleki etik ilkelerinin geliştirilmesine katkıda bulunabilme fırsatını doğurmaktadır.

Eğitim yönetimi; kamu yönetimi, hastane yönetimi, iş yönetimi ve diğer örgütlerin yönetimleri ile ortak yönere de sahiptir. Bu nedenle, diğer kurumlarda yapılan araştırmaların bulguları, eğitim yönetimi için de ışık tutucu olmaktadır (Aydın, 2005, 184). Aynı şekilde eğitim yönetiminde yapılan araştırmalar da diğer kamu kurumlarına yol gösterici olabilir. Bu bakımdan bu çalışmada ele alınan, okul müdürlerinin etik davranışlarının, hem kendileri hem de onlarla beraber çalışan öğretmenler tarafından belirli değişkenlere bağlı olarak nasıl algıladıkları konusu tüm kamu kurumlarını ilgilendiren önemli bir konudur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; Antalya ili Konyaaltı ilçesindeki resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğunun kendi algılarına ve aynı kurumlarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre çeşitli bireysel değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Bu araştırmada ulaşmak istenen noktaya varmak amacıyla aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır:

- 1) İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan müdürlerin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı hakkındaki algıları nasıldır?
- 2) Müdürlerin kendi davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında çalışmalarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

- 3) İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları nasıldır?
- 4) İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 5) İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, öğretmenlerin mesleki kıdemine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 6) İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 7) İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 8) Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları nasıldır?
- 9) Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 10) Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, öğretmenlerin mesleki kıdemine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 11) Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 12) Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 13) Öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığını ilişkin algıları ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında çalışmalarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma, Antalya ili Konyaaltı ilçesinde görev yapan resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan tüm okul müdürlerinin davranışlarında etik ilkelere ne derece uygun davranıp davranmadıklarını, kendi algılarına ve öğretmenlerin algılarına göre farklı değişkenler açısından ölçeceğinden sonuçlar birçok karşılaştırma için önem taşımaktadır.

Okul yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul edilmesi ancak okul müdürlerinin bağlı oldukları bir mesleki örgütlerinin bulunmaması, bu nedenle de mesleki etik ilkelerin belirlenmesi için çalışma yapılamaması, bu açığın akademisyenlerin yaptıkları çalışma sonuçlarına göre kapatılmaya çalışılması anlamına gelmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, okul müdürlerinin etik ilkelerinin geliştirilmesi için akademisyenlerce yapılacak çalışmalarda yararlanılabilmesi bakımından önemlidir.

Günümüzde, okul müdürlerinin etik ilkelere uygun olmayan davranışlarıyla ilgili haberler basın organlarında sıkça yer almaktadır. Örneğin; Eskişehir’ de bir lise müdürünün lise son sınıfta okuyan bir kız öğrenciyi makam odasında elle tacizde bulunması (<http://gundem.milliyet.com.tr/22.04.2011/default.htm>), Erzurum’da bir ilköğretim okulu müdürünün bir öğrenciyi döverek bayıltması (<http://www.radikal.com.tr/22.04.2010/CategoryID=97>), Isparta’ da bir ilköğretim okulu müdürünün bir öğrenciyi sopayla döverek köprücük kemiği ve kolunu kırması (<http://www.radikal.com.tr/31.03.2010/CategoryID=77>), Mardin’ de okul ihalelerine fesat karıştırma suçuyla içinde okul müdürlerinin de bulunduğu 15 kişinin gözaltına alınması (<http://www.cumhuriyet.com.tr/?hn=241904>), Denizli’ de bir okul müdürünün kız öğrencilerle erkek öğrencilerin birbirlerine 75 cm den daha fazla yaklaşmalarını yasaklaması (<http://www.cumhuriyet.com.tr/?hn=242456>).

Bu gibi haberlerin yanında “Kol kırılır yen içinde kalır” mantığıyla halledilmeye çalışılan, çalışanların işyeri ve üstleriyle ilgili sıkıntılı bir duruma düşme korkusuyla dile getiremediği birçok vaka olduğu düşünülebilir. Hatta karşılaşılan durumun etik bir problem olup olmadığını sorgulayan çalışanlar dahi olabilir. Bu araştırma, araştırmaya katılan öğretmen ve müdürlerde uygulanan anketler vasıtasıyla etik ilkelerin gözden geçirilmesinin sağlanması ve etik konusunun öneminin vurgulanması bakımından oldukça önemlidir.

Araştırma, konuyla ilgili kişi, kurum ya da kuruluşlara bilimsel bilgi sunması ve ileride yapılacak araştırmalara kaynak olması bakımından da önemlidir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2010-2011 Eğitim Öğretim yılıyla,
2. Bu dönemde Antalya ili Konyaaltı ilçesinde görev yapmakta olan okul müdürlerinin ve örneklem gruba giren öğretmenlerin algılarıyla,
3. Araştırmada kullanılan anket ve anketin içeriğindeki 6 boyutlu 79 maddelik etik ilkelerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

İlköğretim Okulu: Antalya ili Konyaaltı ilçesindeki tüm resmi ilköğretim okullarını ifade eder.

Ortaöğretim Okulu: Antalya ili Konyaaltı ilçesindeki tüm resmi liseleri ifade eder (Düz Liseler, Anadolu Liseleri, Anadolu Meslek Liseleri, Bilim ve Sanat Merkezi, Turizm Eğitim Merkezi).

Okul Müdürü: Antalya ili Konyaaltı ilçesindeki resmi ilköğretim ve resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan tüm okul müdürlerini ifade eder.

Öğretmen: Antalya ili Konyaaltı ilçesindeki resmi ilköğretim ve resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenleri ifade eder.

2. KURAMSAL TEMEL

Bu bölümde, literatür taraması yapılarak konunun kuramsal temelleri incelenmeye çalışılmıştır.

2.1. Etik Kavramı

Gündelik yaşamda sıkça kullandığımız “Etik” sözcüğünün kökeni incelendiğinde, Yunanca karakter ve toplumsal duygu anlamına gelen ethos sözcüğünden türetildiği görülmektedir (Toffler, 1991, 10; Çilingir, 2003, 12; Özlem, 2004, 23; Tüsiad, 2005, 49).

Literatürde etikle ilgili onlarca tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan birkaçı şu şekildedir;

Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları, doğru ve yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Kirel, 2000, 2).

Etik; insan etkinliklerinin, insancıl doğru ve yanlışlara; iyi ve kötüye göre tanımlanmasını içeren bir standartlar ya da kodlar bütünüdür (Owens, 1978, 46).

Dedeoğlu(2006, 1)’ na göre, etiğin konusu kararlarımıza dayanak oluşturan, seçimlerimizi belirleyen, davranışlarımıza rehberlik eden; iyi ve kötü, doğru ve yanlış ile ilgilidir.

Haynes(2002, 19) farklı bir yaklaşımla, etik, ne yapmam gerektiğini düşünürken başkalarının haklarını ve çıkarlarını da dikkate aldığımı varsayar, demektedir.

Rogers’ a [16.04.2009] göre etik, insan davranışlarının “nihai son”unun gerçek değerini arayan ve bununla ilgili temel prensipleri araştıran bir bilimdir.

Pehlivan(2002, 6) basit bir anlatımla etik için doğru ve yanlış ölçütleridir demektedir.

Görüldüğü gibi etik, iyi-kötü; doğru-yanlış gibi temel kavramların incelendiği bir disiplindir. Ancak iyi ve kötü; doğru ve yanlış kişiye ya da duruma göre değişebilen,

genel hatları keskin olmayan kavramlardır. Bu bakımdan etik kavramını tek bir tanıma sıkıştırmak doğru olmayabilir.

2.1.1. Etik-Ahlak Karmaşası

“Etik” ve “Ahlak” günlük yaşamda birbirine sıkça karıştırılan iki kavramdır. Literatür taraması yapıldığında etik ve ahlak kavramlarının birbirinden farklı anlamlar taşıdıkları görülmektedir.

Etik ve ahlak kavramları birbirine yakın kavramlardır. Birçok düşünür, ahlak ve etik sözcüklerini birbirinin yerine kullanmakta sakınca görmemektedir. Ancak genel eğilim bu iki kavramın birbirinden ayrı olduğu doğrudur. Kısaca belirtecek olursak, etik doğru ve yanlış davranışın teorisidir; ahlak ise onun pratiğidir. Ahlaki değil de etik ilkelerden, etik değil de ahlaki bir davranış tarzından söz etmek daha doğrudur (Özkalp, 204, 231).

Etik ve ahlak sözcükleri günlük yaşamda aynı anlamda kullanılabilirler bile gerçekte aralarında ihmal edilemeyecek derecede önemli farklılıklar bulunmaktadır. Ahlak, genellikle insanların kendisine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu, bir kurallar toplamı anlamına gelir. Ahlak felsefesi ya da etik ise ahlaktan farklı olarak, bu tür davranışları felsefi olarak inceleyen, onları açıklamaya ve değerlendirmeye çalışan felsefe dalıdır (Aslan, 2002, 119). Bir başka ifade ile etik, “ahlak üzerine söz söyleme etkinliğidir” (Pehlivan, 2003, 14).

Konuları ya da içerikleri ortak olsa da, “Ahlak” ve “Etik” terimleri arasında genel olarak kabul edilen ayrılığı belirtmek gerekir. Buradaki en temel nokta ya da ayırım, bunlardan birincisinin bir toplumda insan tutum ve davranışlarına yönelik istekleri ve kabulleri içeren, toplumların benzer ve çatışan değerlerinin toplamı anlamına gelmesine karşılık; ikincisinin akademik bir alan, daha doğrusu alt alan, felsefenin bir alt dalı olmasıdır (Örs, [16.04.2009]).

Cevizci(2008, 5) ahlakın eylemin pratiği olduğu yerde, etik eylemin teorisi olmak durumundadır diyerek iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır.

2.1.2. Başlıca Etik Kuramları

Etik kuramları bilmek, bir eylemin etikliğini adaletli yargılayabilmek için zorunluluk teşkil eder (Kornblau ve Starling, 1999, 11). Bu bakımdan kısa da olsa başlıca etik kuramlarına değinmek faydalı olacaktır.

2.1.2.1.Sonuççu ya da Teleolojik Kuram

Teolojik kuram yapılan eylemlerin sonuçlarıyla ilgilidir, bu nedenle bu kurama sonuççu kuram da denilmektedir.

Sonuççu kurama göre “Hangi eylem herkes için iyidir?” sorusu önemlidir (JCU, [30.01.2011]) . Bu soruya verilecek net bir yanıtın olmadığı durumlarda bu kuram, en iyi ve en az zarar veren eylemin seçilmesini önermektedir (Graber, 1998’den aktaran, Kornblau ve Starling, 1999, 11).

Teolojik kuramda “doğru” ve “iyi” arasındaki farkın ayırt edilmesi, eylemin doğru olması için sonuçların maksimum düzeyde iyi olması gerekir. Böylece davranışlarımızın sonuçları etik ilkelere göre zaten doğru olacaktır (Crowther ve Green, 2004, 172).

2.1.2.2.Deontolojik Kuram

“Deon” kelimesi Yunanca görev, zorunluluk anlamı taşımaktadır. Deontoloji, bir kişinin yapmak zorunda olduğu etik görev ve sorumlulukları kapsamaktadır (Brooks ve Dunn, 2009, 155).

Roberts ve Dyer’ e göre (2004, 10) ilkeler ve kurallar birbirinden farklıdır. Teolojik kuramda sonuçların etik ilkelere uygunluğu vurgulanırken, deontolojik kuramda etik ikilemlerde kurallara uygun davranışlarımız önem kazanır.

Sonuçtan ziyade doğru eylem problemi üzerine yoğunlaşan deontolojik etik, ahlaki bir eylemin doğruluğu ya da yanlışlığının, eylemin sonuçlarından bağımsız olarak, onun birtakım ahlaki ödev ya da eylem kurallarını yerine getirip getirmemesi tarafından belirlendiğini öne sürer. Eylemlerin sonuçlarından çok, eylemin temelindeki niyet, ilke ve gerçekleştirdiği ödevi önemseyen deontolojik etik anlayışı, akıllı ve sorumlu bir varlık olarak insanın yerine getirmek durumunda olduğu birtakım ödevleri bulunduğunu ve etiğin temelinde de ödevin olduğunu ileri sürer (Cevizci, 2008, 16).

2.1.2.3.Haklar Temeline Dayalı Etik

Haklar temeline dayalı etik, kişinin etik seçimlerinin sahip olduğu haklara uygun olup olmadığıyla ilgilenir. Bu seçimlerde kişinin yasal, politik ve etik haklarına bakılır. Bu kurama göre, etik ikilemlerde kişinin sahip olduğu hakların ayrımı iyi yapılmalıdır. Örneğin “kürtaj” konusunda -seçim hakkına karşı yaşama hakkı- birey sahip olduğunu düşündüğü, inandığı hakka uygun davranacaktır (Kornblau ve Starling, 1999,11).

Haklar temelli etiğin özgürlük ve hürriyet kavramlarıyla güçlü bir bağı vardır. Haklar müdahalelerden bağımsızdır. 18. yüzyılın en önemli düşünürlerinden John Locke insanın sahip olduğu hakları yaşam, hürriyet ve mülkiyet hakları olarak özetler. Locke’ a göre bir insanın özgürlüğü, başka bir insanın özgürlüğüne zarar verebilecek noktada sona erer (Wilkinson, 2002, 219).

2.1.2.4.Erdem veya Karakter Temeline Dayanan Etik

Erdem veya karakter temeline dayalı etikte, verilen kararları dürüstlük ya da sadakat gibi erdemi özellikler belirler. Bu kurama göre, bir davranış ancak erdemli insanlar da aynı durumda aynı davranışı gösteriyorsa etikdir. İçsel değer ve yargılar, dıştan gelen görev ve emirlere göre daha güçlüdür. Ölüm döşeğindeki bir hastayı üzmemek için gerçekleri saklamak, bu kurama örnek bir davranış olarak gösterilebilir (Roberts ve Dyer, 2004, 13).

Erdem etiği görevden çok karakter önceliklidir. “Ne yapmam gerekiyor?” değil, “Neyi yapmayı tercih ederim?” sorusunun yanıtıdır (Darwall, 2003, 1).

2.1.2.5.Sezgilere Dayalı Etik

Bu kuram, doğru veya yanlış eyleme karar vermede sezgilerin yol gösterici olduğunu ileri sürer. Etik problemlerin çözümü kişinin içine doğar veya içgüdüsel olarak doğru yol bulunur (Buchholtz ve Carroll, 2009, 304).

Kornblau ve Starling’ e göre (1999, 11) bu kuramda kişinin davranışlarının kontrolünü ahlaki sezgiler devralır ve kişiye yaptığının doğru olduğuna dair içsel bir rahatlık verir.

2.1.2.6.Kazuistik veya Örnek Olaya Dayalı Etik

Etik ikilemlerde soyut teorilerden çok, bazı belirli örnek olayları baz alarak çözüme ulaşmayı vurgulayan kuramdır. Gerekeçler, benzer durumdaki örnek olaylarla açıklanır (Roberts ve Dyer, 2004, 13).

Bu kuramın temsilcilerine göre etik olan ve etik olmayan durumlara uygun, model olabilecek örnek olaylar geliştirilebilir. Geliştirilen bu örnek olaylar, pratikte etik kavramının sınırlarını gösteren taşlar görevini alabilir (Hearit, 2006, 61).

2.2. Etik Davranışın Şekillenmesinde Toplumsal Olgular

Carroll (1989, 83)'a göre etik; hareket, karar ya da davranışların toplumda hüküm süren norm ve standartlarla ahengi olarak adlandırılır. Bu tanıma göre etik bireysel karar ya da davranışlarla ilgilidir ancak bu davranışların şekillenmesinde toplumda hüküm süren norm ve standartlar önemli bir yere sahiptir.

Akarsu (1965, 6), “Yeryüzünde tek başına yaşayan bir insanın ahlakından bahsedilebilir mi? Kime karşı davranışında ahlaklı ya da ahlaksız olacak?” diye sorarak bireylerin ahlakları hakkında düşünmek -yani etikten bahsetmek- için kişiyi toplumsal yapı içinde değerlendirmek gerektiğinden söz etmektedir.

İnsanlar, toplumsal ortamlarda etkileşimde bulundukça, insan davranışı üzerinde önemli etkileri olan ilişkiler ağı oluşur. Bunun sonucu olarak, insanlar, kendilerini yaygın olan toplumsal koşullarla uyumlu bir davranış içinde bulurlar (Aydın, 2005, 207).

Bireylerin davranışlarının etik standartlara uygunluğu büyük ölçüde içinde yaşadıkları toplumun kültürü; sahip oldukları değerler sistemi, inançlar ve normlar tarafından belirlenmektedir (Pehlivan, 2002, 12).

Toplumun sahip olduğu kültürel özellikleri, değerler ve normları iyice anlamadan etikten bahsetmek güçleşmektedir. Bu nedenle bu kavramların açıklanması ihtiyacı doğmuştur.

Koçel (2007, 23), kültürü; öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve semboller toplamıdır diyerek tanımlamaktadır.

Bir başka tanıma göre ise; bir ulusun üyelerince üretilmiş, maddi ve manevi değerlerin tümü kültürdür (Başaran, 2006, 44).

Değerler ise; bir toplum, bir inanç, bir ideoloji içinde veya insanlar arasında kabul edilmiş, benimsenmiş ve yaşatılmakta olan toplumsal, insani, ideolojik veya ilahi kaynaklı her türlü duyuş, düşünüş, davranış, kural ya da kıymetler olarak tanımlamıştır (Çelikkaya, 1996, 168' den aktaran; Yazıcı, 2007, 2).

E. Frank Harrison' a göre değerlerin özellikleri şu şekildedir (Özgener, 2004, 127);

- Değerler büyük ölçüde kişiseldir, her bir kişinin karar ve tercihlerini yansıtırlar.
- Değerler aynı zamanda bir insan grubu tarafından ortaklaşa düzenlendiğinden dolayı sosyaldirler.
- Değerler seçiciliğin ürünü olup, bireyden bireye, toplumdan topluma, organizasyondan organizasyona farklılık gösterir.
- Değerler nesilden nesile aktarılan deneyimlerin bir ürünüdür. Belli bir zaman dilimi içinde süreklilik gösterir.
- Değerler değişebilir. Onlar bireyleri birarada tutan, istikrarı sağlayan sosyal bir dokudur ve nispeten kişiliğin statik bileşenlerindedir.
- Değerler büyük ölçüde toplumda insanoğlunun gerçekleştirdiği ve gerçekleştirmek istediği rolüyle ilişkilidir.

Resnik(2004, 31)' e göre etik, davranışları yönlendiren davranış standartlarına (veya sosyal normlara) göre belirlenir.

Toplumsal normlar, belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir. Bazı normlar diğerlerinden daha fazla ciddiye alınır, çünkü bunlara karşı gelindiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağırdır. Normların genel özellikleri şunlardır (Mc Kenna, 1994, 300' den aktaran; Pehlivan, 2002, 15):

1. Normlar, grup üyelerinin çoğu tarafından kabul edilir.
2. Normlar, grup yaşamının önemli bir bölümünü kapsar.
3. Normlar, grup üyelerinin duygu ve düşüncelerinden çok ortak davranışları üzerinde odaklaşır.
4. Grup üyeleri normları farklı düzeylerde benimser.

5. Normlardan sapma gösteren bireylere karşı, grup üyelerinin hoşgörü derecesi farklıdır.
6. Normlar, grup sürecinin işleyişini kolaylaştırır.
7. Normlar yavaş gelişir ve yavaş değişir.
8. Gruptaki bireylerin statüleri, normlara uyum derecesini etkiler.
9. Belli normlara uymak ya da uymamaya bağlı olarak kabul edilmiş bir ödül ve ceza sistemi vardır.

Açıklamalar incelendiğinde kültür, değerler ve normların toplumdan topluma farklılık gösterebileceği söylenebilir. Bu durumda toplumların benimsediği etik ilkeler de aynı şekilde farklılık gösterebilir.

2.3. Meslek Etiği ve Etik Kodlar

Bir toplumda meslekler, insanların yararlanacakları mal ve hizmetleri üretirler. Ancak her meslekte insanlara zararlı olabilecek girişimleri önlemek amacıyla konmuş, üyelerin etkinliklerini sınırlayan bazı ilkeler vardır. Bunların bir kısmı yasa koyucu organlar tarafından saptanmış yazılı kurallardır. Bazı ilkelerin kaynağı gelenekler olup, yasal yaptırım olmayabilir (Kuzgun, 2000, 236).

2.3.1. Meslek Etiği

Meslek etiği, toplumsal işbölümünün ortaya çıkması ve dolayısıyla bazı işlerin bazı kişiler tarafından daha ustalıkla yapılabilmesi sonucunda gelişen meslekleşme süreci ile birlikte doğmuştur (Pehlivan, 2003, 23).

Mesleki etik, mesleki faaliyetin sürdürülmesi aşamasında ahlaki ve mesleki ilkelere göre hareket etme disiplini olarak kabul edilebilir. Herhangi bir mesleğin ifasında meslek elemanları mesleki etiğe ne kadar bağlı kalırlarsa o meslek toplum içinde o kadar saygı ve güven kazanır (Seviğ, [25.04.2009]).

Meslek etiklerinin şu anda ele aldığı ya da ortaya koymak isteği, özel nitelikte olan normlardır. Bu normları da o mesleği icra eden herkesten-kendi dünya görüşünden, kültüründen, ideolojisinden, dininden bağımsız olarak- her yerde uygulaması beklenir (Kuçuradi, 2005, 52).

Leighton ve Killingbeck(2000, [25.04.2009])' e göre; mesleki etik, o mesleği yapan kişilerin görevlerinden kaynaklanan yükümlülüklerle ilgilidir. Bu kişilerin mesleki

güçlerini nasıl kullanmaları gerektiği mesleki etik kodlarla belirlenmelidir. Bu kodlarla, mesleki değerler, özel ilke ve standartlar topluma tanıtılır ve kişilerin sahip olduğu gücün özellikle kişisel çıkar aracı olarak kullanılmayacağı sözünü verir. Tabii ki etik kodlar etik davranışların garantisi olamaz. Ancak yine de bağlayıcı bir rol oynadığı düşünülebilir.

2.3.2. Etik Kodlar

Günümüzde meslek odalarınca belirlenmiş olan mesleki kodlarla sıkça karşılaşırız. Bu mesleki kodlar o meslek grubunun kendilerini topluma tanıtmaya ve sahip oldukları mesleki gücü kullanma biçimlerini anlatan bildirimler şeklindedir.

Bir meslek kodunda yer alan ögelere, her meslek üyesinin uyması gerekmektedir. Uymaması durumunda o meslek birliği kişiyi zorlar, yaptırım uygular ve belirlenmiş olan cezalara çarptırır. Bununla birlikte değişik alan ve konulardaki etik kodlar bir yaptırım kaynağı değildir. Bu kodlar bu işin nasıl yapılması gerektiğini, nelere uyulması gerektiğini, ne biçimde yapılması gerektiği gibi sorulara yanıt veren ilke ve kuralları benimser (Pehlivan, 2002, 74).

Etik kodlar, yazılı olabilir de olmayabilir de fakat uygulanmaya ve halk tarafından ölçümlenmeye daha uygun ve somut olan yazılı etik kodlar, hükümetlerce veya herhangi bir kamu örgütüne ya da meslek örgütlerine ve işletmeler tarafından kamuya duyurulabilir (Kılavuz, 2003, 151).

Etik kodlar mesleği, meslektaşları ve toplumu önemli ölçüde etkiler. Özellikle toplumun o meslek grubuna bakışını belirler. Bu nedenle kodların yazımı büyük özen ister. Etik kodlar meslektaşların (Özbakır, 2007, 98);

- Kendi kendileriyle,
- Meslektaşlarıyla,
- Toplumla,
- Meslek örgütleriyle, olan günlük ilişkilerine yön verecek nitelikte olmalıdır.

Literatürde etik ilkeler olarak da anılan etik kodlara neden ihtiyaç duyulduğu şu şekilde sıralanabilir (MacDonald, [26.04.2009]);

1. Kabul edilen/edilebilir davranışları belirlemek,
2. Uygulamalarda yüksek standartları teşvik etmek,

3. Kişisel değerlendirmelerde karşılaştırma yapmayı sağlamak,
4. Mesleki davranış ve sorumluluklar hakkında temel bir çerçeve çizmek,
5. Mesleki kimlik gelişimine bir araç oluşturmak,
6. Mesleki olgunluk düzeyini tanıtmak.

Mesleki etik kodların bilinen en eski örneği tıp alanındaki “Hipokrat Andı”dır. Son yıllarda özellikle Avrupa ve Amerika’da bütün meslek alanlarının etik kodlar oluşturdukları bilinmektedir (Pehlivan, 2003, 30).

2.4. Örgütsel Etik

Örgüt etiği kavramı çerçevesinde geliştirilen görüşlerin önemli bir bölümünün hareket noktası işletmelerin günümüz toplumlarında, özel bir ahlaki sorumluluğunun olduğunun kabul edilmesidir. Buna bağlı olarak örgütte çalışanların etik davranışları da önem kazanmıştır. Özellikle son yıllarda iletişim kanalları örgütlerde bireylerin etik dışı davranışlarını sık sık gündeme getirerek, toplumu bu konuda uyarmayı hedeflemektedir (Kırel, 2000, 3).

2.4.1. Örgütsel Etik

Uzun dönemli iş başarıları için etik davranışlarda bulunmak gerekir. Bu tavsiye, hem ülkelerin ekonomik sistemlerini etkileyen büyük örgütler için hem de kişilerin kurduğu küçük örgütler için önem taşır. Etik olmayan davranışlar güvensizlik yaratarak her iki durumda da işlerin durmasına neden olabilir (Fritzsche, 1997, 18-21).

En genel anlamıyla örgüt, toplumsal bir gereksinimin karşılanabilmesi için, birden fazla kişinin biraraya gelerek birlikte çalıştıkları toplumsal açık sistemdir (Pehlivan, 2002, 147). Örgütsel etik ise, temelde paylaşılan amaç gerçekleştirilirken kişisel ve örgütsel bazda uyulması gereken etik davranışlarla ilgilidir (McDaniel, 2004, 22).

Örgütler, toplumla iç içe yaşar ve aldıkları kararlar kendileri kadar başkalarını da etkiler. Bu nedenlerle, bir örgüt davranışlarının sonuçlarının değerler üzerindeki etkilerini de bilmelidir. Ne tür sonuçların kendi varlığını tehdit ettiğini veya yaşamasını kolaylaştırdığını önceden görebilmelidir. Yöneticiler kişisel yaşam, hissedarlar, sosyal çevre ve toplum gibi sorumluluk alanlarını dikkate alacak şekilde

hareket etmelidir. Yöneticilerin içinde ahlaki özelliği olan bir örgüt kültürü olmadan hareket etmelerini kimse bekleyemez (Özkalp, 2004, 237).

Örgütsel etik sayesinde tüm işletme çalışanları ortak bir dil kullanacaklar ve misyona ulaşmadaki ortak hareket arzusu kendiliğinden oluşacaktır. Önemli olan bu sihirli kavramın örgütlenme sürecinin başında ele alınması ve örgütlenmenin temel dinamikleri arasında varlığının kabul edilmesidir. Değişimin hızlı ve rekabetin beklendiğinden de acımasız oluşu daha fazla kaynaşmayı, hedefler açısından ortak hareketi zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk örgütsel etiği günümüzün önemli bir stratejik kavramı haline getirmektedir (Gül ve Gökçe, 2008, 388).

Arslan(2001, 136)' a göre iş yaşamı, hayatın en çok zaman alan faaliyetidir, mutluluğun ve refahın en büyük kaynağıdır. Bu nedenle iş hayatının daha ahlaki bir yapıya kavuşturulması bireysel mutluluğu da etkileyecektir.

Kırel(2000,132-134) örgütlerde etik değerlere uygun kararlar almanın önemi ve etik değerlerin geçerli olduğu bir çalışma ortamının yaratılmasında, yöneticilere büyük görevler düştüğünün altını çizmiş ve etik dışı davranışların örgütler için önemli bedelleri olacağından bahsetmiştir. Bu bedeller şu şekilde sıralanabilir;

- Örgüte olan güvenin yitirilmesi
- Örgütün imajının zarar görmesi
- Grup çalışmalarının azalması
- Örgüt içinde iletişimin azalması
- Özsaygının kaybolması
- Bağlılık duygusunun azalması
- İş devir hızının yükselmesi
- Motivasyon eksikliği olması
- Performansın düşmesi Kırel(2000,132-134).

2.4.2. Örgütsel Etiğin Kurumsallaşması

Örgütler, farklı değer yargılarına sahip birçok işgöreni yan yana barındıran yerlerdir. Her çalışanın iyi-kötü; doğru-yanlış hakkındaki düşüncesi birbirinden farklı olabilir. Bu durumda örgütün kendine özgü genel değerler sistemini ve amaçlarını tanımlayan, verilen kararların buna uygunluğu için rehberlik eden etik ilkelerinin

olması gerekmektedir. Etik ilkelerin tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi yani bir anlamda örgütsel etiğin kurumsallaşması önem kazanmaktadır.

Örgütlerde etik ilkelerin kurumsallaşması Northcrafts ve Neale' e göre üç biçimde gerçekleştirilebilir (Pehlivan, 2002, 146-149);

- Etik ilkeler geliştirmenin amacı yasal bir çerçevede aynı tür davranışları yerleştirmektir. Bazı örgütlerde sürekli kurullar düzeyindeki komisyonlar, örgütlerin etik davranış ilkelerini yaratır ve standartları belirlerler. Bu komisyonlara genellikle “toplumsal sorumluluk” ya da “kamu siyaseti” komisyonları adı verilmektedir. Bu komisyonların örgüt içinde iki işlevi vardır. Birincisi, bu komisyonlar etik konularının örgütün en üst düzeyindeki karar organlarının gündeminde yer almasına yardım ederler, ikinci olarak, etik kurallara bağlılık iş sürecinde işgörenler ve müşteriler arasında sembolik bir iletişim sağlar.
- Örgütte etik davranışın kurumsallaşmasında ikinci bir mekanizma ise etik ilkelerinin geliştirilmesidir. Örgüt içinde bu etik ilkeler, örgütün değer sistemini tanımlar, örgütsel amaçları ortaya koyar ve bu ilkelere uygun kararlar verilebilmesinin yollarını gösterirler.
- Etik davranışların kurumsallaştırılmasında üçüncü bir yöntem olarak etik eğitim programlarının uygulanması, yakın zamanda büyük bir yaygınlık kazanmıştır. Waltham-Bentley Koleji Etik Merkezi' nin Amerika' daki 279 büyük şirkette yaptığı ve 1985 kişinin katıldığı bir araştırmada, deneklerin % 20' si doğru etik davranışların teşvik edilmesi için seminer ve workshoplar düzenlediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca birçok ünlü şirketin, zarar gören imajlarını düzeltmek için etik konusuna önem verdikleri görülmüştür. Örgütler, formal etik programlarını, halkla ilişkiler sorunlarından kaçınmak, işgören moral ve verimliliğini artırmak ve örgütlerini daha güvenilir kılabilmek için düzenlemektedirler.

Çelik(2003, 98)' e göre, işgörene ilişkin yapılacak açık etiksel destek, etiksel kuralların kurumsallaştırılmasında ve etiksel performansın geliştirilmesinde, güçlü bir uyarıcı rolü oynar. Etiksel yönlendirmeye dayalı bir örgütsel özdeşleşme, daha arzu edilebilir örgütsel davranışın oluşmasına katkı sağlar.

Örgütsel etiğin kurumsallaştırılmasında etkili olan öğelerden biri de örgütsel kültürdür. Örgüt kültürünün temeli, değer sistemine dayanır. Paylaşılan değerler, liderlik davranışı açısından önemli rol oynamaktadır. Örgütsel kültür, olumlu bir duygusal kimlik oluşturur, sosyal durağanlığı güçlendirir ve hangi davranışın kabul edilebilir olduğu konusunda işgörenlere yol gösterir. Güçlü bir örgütsel kültür, işgörenler tarafından yaygın olarak paylaşılır ve liderin felsefesine ışık tutar (Carlson & Perrevve, 1995' den aktaran Çelik, 2003, 98).

2.4.3. Kamu Örgütlerinde Etik

Kamu yönetiminde etik, devletin yönetim gücünün yerel ve ulusal anlamda yerine getirilmesi sırasında uyulması gereken ilkeleri kapsamaktadır ve bu yönüyle önem arz etmektedir.

Etik, toplumsal yaşayışın dürüstlüğünü belirler; insanın hırslarına set çekip, saydam, hesap verebilir, kişisel çıkarlar uğruna toplumların feda edilmediği, temiz bir toplum amaçlar. Kamu sektörü ve özel sektörde ortaya çıkan çıkar çatışmaları, dünya çapında kamu yönetiminde etik konusunda endişe yaratan başlıca konulardan bir tanesidir (Tüsiad-t, 2005, 41).

Kamu hizmetinde etik kavramı, genelde etik anlayışa ve kamu hizmetinde etik değerler dizgesine değinmekte; kamu görevlilerinin kamu hizmetini yerine getirirken karar alma ve yönetsel süreçlerde, böylesi bir anlayış ve değerler çerçevesinde uyacağı ilke ve kuralları içermektedir (Ökten ve Ömürgönülşen, 2005, 232).

Türkiye' nin de üyelerinden biri olduğu OECD(Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) Kurulunun 23 Nisan 1998 yılında kabul ettiği Kamu Hizmetlerinde Önerilen-Kabul Edilen Etik İlkeler şu şekildedir (OECD, 1998, 3-6);

1. Kamu hizmetlerinin etik standartları açık ve net olmalıdır.
2. Etik standartlar yasal çerçeveye uygun olmalıdır.
3. Kamu görevlilerinin kullanabileceği etik kılavuzlar olmalıdır.
4. Kamu görevlileri hatalı davranışlarının getireceği yükümlülükleri bilmelidir.
5. Etik konusundaki siyasal sorumluluklar kamu görevlilerinin etik tutumlarını sağlamlaştırmalıdır.
6. Karar verme işlemleri, şeffaf ve incelemeye açık olmalıdır.
7. Kamu ve özel sektör arasındaki etkileşim için açık ve net bir kılavuz olmalıdır.

8. Yöneticiler etik davranışları göstermeli ve teşvik etmelidir.
9. Yönetimsel tutum, davranış ve uygulamalar etik tavırları teşvik etmelidir.
10. Kamu hizmetlerinin koşulları ve insan kaynakları yönetimi etik davranışları teşvik etmelidir.
11. Yürütülen kamu hizmetleri için uygun bir sorumluluk düzeneği olmalıdır.
12. İlkelerin ihlalinde görevinde yapılacak uygulamalar caydırıcı olmalıdır.

Türkiye’de “Kamu Yönetimi Reformu” olarak takdim edilen düzenlemelerin bir halkasında 25.5.2004 tarih ve 5176 sayılı kanun ile kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” kurulmuştur.

Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir (5176 Sayılı Kanun).

Bu kurul tarafından 2005 yılında “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkartılmıştır. Bu yönetmelikte etik davranış ilkeleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

Tablo 1: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri

Sıra	Etik Davranış İlkeleri
1.	Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
2.	Halka hizmet bilinci
3.	Hizmet standartlarına uyma
4.	Amaç ve misyona bağlılık
5.	Dürüstlük ve tarafsızlık
6.	Saygınlık ve güven
7.	Nezaket ve saygı

Tablo -1 devam

Sıra	Etik Davranış İlkeleri
8.	Yetkili makamlara bildirim
9.	Çıkar çatışmasından kaçınma
10.	Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
11.	Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
12.	Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
13.	Savurganlıktan kaçınma
14.	Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
15.	Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
16.	Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
17.	Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
18.	Mal bildiriminde bulunma

Kaynak: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2005. (Etik Davranış İlkeleri araştırmacı tarafından tablolaştırılmıştır.)

Etik davranışın kamu sektöründe gittikçe önem kazanmasının bir sonucu olarak, yazılı hale getirilip sistemleştirilen etik davranış standartları, kabul edilir davranış hakkında asgari beklentileri izah etmek ve aydınlatmak için tercih edilen bir araç haline gelmiştir. Kamu görevlilerinin bu davranış standartlarının kendilerinden beklenen asgari standartlar olduğunu ve aslında toplumun kendilerinden çok daha yüksek etik standartlarda davranış beklediğini bilmeleri gerekir (Tüsiad-t, 2005, 276).

2.5. Yönetim ve Etik

Yönetim, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için eldeki insan ve madde kaynağının etkili biçimde kullanılmasıdır (Aydın, 2005, 70).

Klasik yönetimde temel amaç, üretim ve verimin artırılması iken, çağdaş yönetim üretim ve verim kavramları kadar işgörenlerin gereksinimlerinin karşılanmasını da temel amaçları arasına katmıştır. İşgörenler, insan olmalarından dolayı kazandıkları

hak ve özgürlükleri kullanmak isterler. Birey olarak tek ve değerli olmalarından dolayı saygı beklerler. Emeklerinin karşılığını almak ve kendilerine ilişkin olarak verilen kararlara katılmayı arzu ederler. Çağdaş toplumun, özgür bireyleri olarak işgörenler, çağdaş ve demokratik bir anlayışla yönetilmeyi beklerler (Pehlivan, 2002, 40).

Profesyonel yönetimde etik yaklaşımının ön plana çıkması ve yüzyılımızın son çeyreğinde buna şiddetle ihtiyaç duyulması, kendiliğinden olmamıştır. Yönetim alanındaki toplumsal değerlere aykırı davranış ve uygulamaların yaygınlaşması; yolsuzluk ve yozlaşmalarla doğrudan ilgili olarak her meslekte olduğu gibi yönetim kuram ve uygulamalarında da bir etik boyutun gerekliliğini tüm çıplaklığıyla hissettirmiştir (Balkır, 2005, 204).

Tarihsel süreç içindeki gelişim çizgisiyle; yönetimde etik; gerek stratejik, gerek fonksiyonel ve gerekse işlemsel düzeydeki bir yöneticinin yönetsel eylemlerinde uyması gereken ahlaksal ilke veya davranış kuralları olarak tanımlanabilir (Balkır, 2005, 204).

Özellikle hiyerarşik bir yapı içerisinde yönetilen kurum ve kuruluşlarda üst düzey yönetim etkinliklerinin etik ilkelere uygun olması alt düzeydeki yönetim faaliyetlerine örnek olması bakımından önemlidir.

Üst düzey yönetim, etiksel davranışlarla özdeşleşmeyi sağlayacak bir davranış sergilemelidir. Üst düzey yönetim grubu, hangi davranışların kabul edilebilir olduğunu ve hangi ahlaki davranışların cesaretlendirilmesi gerektiğini açıklamalıdır. Aynı zamanda ödül ve ceza uygulamaları, üst yönetim tarafından etiksel beklentileri açıklamaya yardımcı olmalıdır (Çelik, 2003, 97).

2.5.1. Yöneticilerin Etik Davranışları

Sağlıklı örgütlerin oluşturulmasında en önemli katkılardan biri de yöneticilere düşmektedir. Çünkü yöneticiler örgütte hem temsilci, hem de örnektirler. Kültürleri, değerleri, davranışları konusunda çalışanlara yol göstericidirler. Örgüt yöneticilerinin öncelikle iş etiğine uygun olmayan davranışları belirlemesi gerekir ve bu standartların yüzleşmesi, örgüt içerisinde benimsenmesi büyük ölçüde üst yönetimin sorumluluğundadır (Kirel, 2000, 61).

Penninton (1998, 23)' a göre bugün dünyanın karşı karşıya olduğu en önemli liderlik sorunu, güven eksikliğidir. Liderlerin karakter özellikleri, insanların uzun vadede kendilerine bağlanması ile yalnızca kısa vadede boyun eğmeleri arasındaki farkı oluşturur. Dürüstlük, sadakat, adalet, sabır ve güven bilinci gibi temel ilkelerden ayrılmayan liderler, başlattıkları girişimlerin örgütü ileriye götürecek dürüst çabalar olarak algılandığını görürler. Eğer liderin karakterinden kuşku duyuluyorsa liderlik davranışının altında hangi dürtülerin yattığı, izleyenlerin merak konusu olacaktır. Liderin arkasından gidenler, kendi yollarını çizebilmek için liderin tutarlılığına bakarlar. Kalite konusunda geliştirdiği ilkelerle ünlü olan Deming' in ifade ettiği gibi “liderin görevi bir güven ortamı oluşturmaktır” (Çelik, 2003, 190).

Pehlivan(2002, 47-69) her meslek için ortak sayılabilecek ancak yönetimde de mutlaka uyulması gereken etik ilkeler ile yöneticilerin görevlerini yerine getirirken verdikleri kararlarda, uygulamalarda, eylem ve işlemlerinde ve insanlarla ilişkilerinde kaçınılması gereken etik dışı davranışları şu şekilde sıralamıştır;

Tablo 2: Yöneticilerin Uyması ve Kaçınması Gereken Davranışlar

Yönetimde Etik ilkeler	
Adalet	Hoşgörü
Eşitlik	Laiklik
Dürüstlük ve doğruluk	Saygı
Tarafsızlık	Tutumluluk
Sorumluluk	Demokrasi
İnsan hakları	Olumlu insan ilişkileri
Hümanizm	Açıklık
Bağlılık	Hak ve özgürlükler
Hukukun üstünlüğü	Emeğin hakkını verme
Sevgi	Yasa dışı emirlere karşı direnme
Etik Dışı Davranışlar	
Ayrımcılık	Şiddet - Baskı – Saldırganlık
Kayıрма	İş ilişkilerine politika karıştırma
Rüşvet	Hakaret ve küfür
Yıldırma - korkutma	Bedensel ve cinsel taciz
İhmal	Kötü alışkanlıklar
Sömürü (istismar)	Görev ve yetkinin kötüye kullanımı
Bencillik	Dedikodu
Yolsuzluk	Zimmet
İşkence(eziyet)	Doğmatik davranış
Yaranma - Dalkavukluk	Yobazlık – bağınazlık

Kaynak: İnanet Pehlivan, Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik, 2002, 47-69'dan düzenlenmiştir.

Lennick ve Kiel (2005, 78) Etik Zeka adlı kitaplarının bir bölümünde yöneticilerin başarılı olabilmesi için sahip olmaları gereken ilke ve bu ilkelerle bağlantılı etik yeterliliklerden bahsetmektedirler. Bu ilke ve yeterlilikler şu şekildedir;

Tablo 3: Yöneticilerin Sahip Olması Gereken İlke ve Yeterlilikler

İlkeler	İlgili Etik Yeterlilikler
Dürüstlük	İlkelere, değerlere ve inançlara tutarlı bir şekilde hareket etmek Gerçeği söylemek Doğrunun yanında yer almak Vaatleri tutmak
Sorumluluk	Kişisel seçimlerin sorumluluğunu üstlenmek Hataları ve başarısızlıkları kabul etmek Başkalarına hizmet verme sorumluluğunu kucaklamak
Merhamet	Başkalarına aktif şekilde özen göstermek
Bağışlama	Kendi yanlışlarınızı hoş görmek Başkalarının yanlışlarını hoş görmek

Kaynak: Lennick ve Kiel, Etik Zeka İş Performansının Arttırılması ve Liderlik Başarısı, 2005, 78.

2.5.2. Eğitim Yönetiminde Etik

Eğitim Yönetimi, eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili bir biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaktır (Taymaz, 2007, 20).

Eğitim, insana insan olmanın bilgisini sunmalı ve bunun için de insanı, insani değerler doğrultusunda yetiştirmeyi amaçlamalıdır. Kısacası eğitim, insanın bütün yönleriyle mükemmelleşmesinin olanaklarını sağlamalıdır. Bu çerçevede anlaşılan ve pratiğe dökülen bir eğitim etkinliği etik açıdan bir anlam ifade eder. Aksi takdirde sadece bilgi ve becerilerin aktarılması kişiye ahlaksal bir yön vermiş olmaz; bilakis onu bir yönüyle eksik yetiştirir. Bu nedenle kişinin bütün yönleriyle etik değerlere göre geliştirilmesine yönelik bir çaba ahlaksal bir etkinlik olarak kabul edilebilir (Yayla, 2005, 12).

Eğitimde etik, eğitimin hedefleri, değerleri ve süreçleri açısından öncelikle ele alınması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun en önemli nedeni eğitimin kendisinin, bireylerde davranış değişikliği yaratmak gibi iddialı bir girişim olarak ortaya çıkmasıdır (Pehlivan, 2003, 45).

Drake ve Roe' ye göre (1994) eğitim yöneticisi, eğitim sistemi içinde çok önemli bir birimi temsil etmektedir. Eğitim yöneticisinin liderlik biçimi ve her gün yüz yüze geldiği durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarında, sahip olduğu etik değerlerin yansımaları görülür. Günlük kararlarda bilinçaltında yer alan ahlaki eğilimler davranışları etkilemektedir. Öğretmenlerin ve diğer işgörenlerin gönül gücünü (moral) düşüren en önemli etkenlerden biri, yöneticilerinin dürüstlüğü ve tarafsızlığından kuşku duyulmasıdır. Dürüstlükten sapmalar, kısa sürede alt düzeydeki yöneticilerin de ahlaki bozulmaya uğramalarına ve örgüte yolsuzluğun girmesine neden olmaktadır. İşe yeni başlayan yöneticilere verilen en önemli öğüt, dürüstlüklerini korumak için kendi etik ilkelerini geliştirmeleri ve davranışlarında bu ilkeleri bir yol gösterici olarak kullanmalarındır. Etik ilkeler, yöneticilerin tartışmaya açık eylem ve kararlardan uzak durmalarını, doğru olmayan ancak çekici gelen yaklaşımlardan kaçınmalarını sağlar. İş arkadaşlarının ve astların, yöneticinin etik değerlerini kabul etmesi, yöneticiyi eylem ve işlemlerinde dürüstlüğüne tartışılması ve bazı imalardan korur (Drake ve Roe, 1994, 38' den aktaran; Pehlivan, 2003, 86).

Kuçuradi(1997, 35-36)' ye göre eğitim; bir eylemi, bir durumu, bir olayı, bir ilkeyi, bir kuralı vb. doğru değerlendirmenin nasıl yapılabileceğini gösterir. Öğretmen ise çeşitli alanlarda kendisi doğru değerlendirme yapabilecek duruma gelmiş ve bunun gereklerini yerine getirerek yaşayan bir insanın, başka insanlara bunun nasıl yapılabileceğini gösteren kişidir.

Böylesine önemli bir sorumluluğu taşıyan öğretmenler ve müdürler kendi davranışlarıyla örnek olmak durumdadır. Bu yüzden eğitim yürütücülerinin etik ilkelere uygun davranması sadece kişisel bir seçim değil, mesleki bir sorumluluk olarak da değerlendirilmelidir.

2.5.3. Okul Yönetiminde Etik

Okul, içinde insanların yaşadığı ve çalıştığı bir yerdir. Diğer sosyal örgütler gibi okul da sahip olduğu güç, yapı, mantık ve değerleri bireyler üzerinde güçlü bir etki bırakmak, sorularını cevaplamak ve ihtiyaçlarını karşılamak için kullanır (Owens, 2000, 17). Okulun toplumsal sorumluluklarından belki de en önemlisi sahip olduğu bu gücü, etik ilkelere uygun şekilde kullanarak örnek olabilmesidir. Bu anlamda okul müdürlerine büyük sorumluluk düşmektedir. Okul müdürleri etik ilkelere uygun

davranabilmeli ve bir örgüt olarak okulda etik ilkelerin kurumsallaştırılmasını sağlamalıdır.

Etik, başkaları hakkında ahlaki yargılarda bulunan, başka insanların eylemlerini öven ya da kınayan herkesle ilgilidir. Eğitimde özel bir önem taşır; çünkü öğretmenler ve yöneticiler, hem ahlaki sorularla kuşatılmıştır, hem de şu anda öğrencilerinin, yani gelecek kuşağın eğitiminin ahlaki iyiliğinin sorumluluğu her zamankinden çok onlardadır (Haynes, 2002, 17).

Okul yönetiminde etik sorunlar, kanun ve yönetmeliklere aykırı davranmanın dışında; önyargı, ayrımcılık, iltimas, gizliliğin ihlali, yetkiyi aşan vaatler ve kişisel çıkarların ön plana çıkarılması şeklinde genişletilebilir. Starratt' a (1995) göre okul müdürlerinin etik konusunda dikkat göstermesi gereken üç durum vardır. Bunlardan ilki, sahip olunan gücün nasıl kullanıldığıyla ilgilidir. Okulun kontrolünü kim sağlıyor? Eğitimin geleceğini kimler etkiliyor? İkinci durum ise demokratik katılımın sağlanıp sağlanmadığı ve kaynakların eşit kullanımıyla ilgilidir. Kritik öneme sahip kararlar nasıl alınıyor? Sınırlı kaynakların dağılımı nasıl yapılıyor? Üçüncü durum; insan ilişkileri, paylaşılan sorumluluk ve arkadaşlıklarla ilgilidir. Kurum içi ilişkilerde, okul müdüründen, öğretmenlerden ve diğer çalışanlardan beklentiler nasıldır? (Kowalski, 2006, 212)

Misyonu, tüm öğrenciler için yüksek kaliteli eğitim vermeyi amaçlayacak etkili okul yöneticilerini geliştirmek ve desteklemek olan Amerikan Okul Yöneticileri Derneğinin(AASA) 2007 yılında güncelleştirdikleri “Okul Yöneticileri için Etik İlkeler” aşağıda sıralanmıştır.

Eğitim yöneticisi;

1. Bütün karar ve eylemlerinde birincil önem öğrencilerin iyiliğidir.
2. Mesleki sorumluluklarını doğruluk ve dürüstlikle yerine getirir ve davranışlarına daima güvenilirdir.
3. Bütün bireylerin yurttaşlık ve insan haklarını gerektiği gibi korur ve destekler.
4. Bölge, eyalet ve ulusal yasalara uygun davranır.
5. Okulda eğitim politikaları ile yönetsel kural ve yönetmelikleri uygular.
6. Eğitim amaçları ile tutarlı olmayan yasa, politika ve düzenlemelerin düzeltilmesi için uygun önlemlerin alınmasının yollarını arar.

7. Mesleki konumunu, politik, toplumsal, ekonomik ya da kişisel kazançlar sağlamak için kullanmaktan kaçınır.
8. Yalnızca yetkili kurumlardan alınmış akademik derece veya mesleki sertifikaları kabul eder.
9. Standartları korumak ve yönetsel etkililiğini artırmak için sürekli araştırma yaparak mesleki anlamda profesyonelleşmeyi sürdürür.
10. Bütün anlaşmalara, sona erinceye kadar ya da sona erdirilinceye kadar uygun davranır.
11. Davranışlarının getirdiği sorumluluğu kabul eder.
12. Üstlerine hizmet eder.

Amerika’ da bulunan Eyaletler Arası Okul Liderleri Lisans Konsorsiyumu (The Interstate School Leaders Licensure Consortium-ISLLC) okul liderleri için standartlar belirleyen bir birliktir. Birliğe göre okul müdürlerinin etik konusunda uyması gereken davranışları şu şekildedir (ISLLC, [03.05.2009]);

Okul yöneticisi; dürüst, adil ve etik bir tutumla hareket ederek bütün öğrencilerin başarılarını arttıran bir eğitim lideridir. Buna göre;

1. Kişisel ve mesleki değerleri dikkatle inceler,
2. Kişisel ve meslek yaşamında etik davranışlar gösterir,
3. Kişilerin performanslarını yükseltmek amacıyla, ilham verici değer, inanç ve tutumlar sergiler,
4. Rol model olur,
5. Okuldaki faaliyetlerin sorumluluğunu üstlenir,
6. Yönetsel uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerini dikkate alır,
7. Makam gücünü kişisel kazançlar yerine eğitim programını geliştirmek yönünde kullanır,
8. İnsanlara adil, eşit, saygılı ve onurlu davranır,
9. Öğrencilerin ve personelin haklarını ve mahremiyetlerini korur,
10. Okul toplumunun çeşitliliğini takdir eder ve onlara hassasiyetle yaklaşır,
11. Herkesin yasal yetkilerini tanır ve saygı gösterir,
12. Okul toplumunun çeşitli konulardaki hakim değerlerini yakından inceler ve dikkate alır,
13. Okul toplumundaki herkesten bütünlük içinde etik davranmalarını bekler,

14. Okulu toplumun denetimine açar,
15. Yasa ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirir,
16. Kanun ve işlemleri adil bir biçimde, akıllıca ve dikkatle uygular.

Okul müdürlerinin sadece yukarıda bahsedilen davranışlara uygun davranmaları etik bir okul yaratmak için yeterli olmayabilir. Okulun tamamında etik ilkelere uygun davranıldığından emin olmak için etik bir okul kültürü oluşturulmalıdır.

Bu konuda atılacak ilk adım, okulun etik kurallar programının hazırlanmasıdır. Bu program bir ölçüde okulun etik yasası olarak görülebilir. Okul yaşamında diktatörlüğe yer yoktur. Eğer okul yöneticisi öğretmenlerden etik değerlere uygun davranmasını bekliyorsa, verdiği öğütleri önce kendisi tutmalıdır. Etik ilkeleri okul kültürüne yerleştirmeye çalışan okul yöneticileri, bu ilkeleri yüksek sesle dile getirirler (Çelik, 2003, 110).

Etik bir okul kültürü yaratmak için atılması gereken bir diğer adım ise çalışanların etik konusunda eğitilmesi, gerekli hizmet içi seminerlerin aldırılmasıdır. Hangi davranışların etik olduğu, hangi davranışların etik olmadığı, etik olmayan bir davranışla karşılaşıldığında ne yapılması gerektiği gibi önemli konularda herkesin bilgi sahibi olması önemli ve gereklidir.

Eğitim felsefesine uygun bir vizyon geliştirmek ve bu vizyona tüm paydaşların içten inanmalarını sağlamak da önemli bir adım olacaktır. Conley' ya (1996) göre vizyon, birlikte çalışan insanların genel değerler, inançlar ve amaçlar konusunda, onları hedeflerine ulaştırabilecek davranışları sergilemek adına uzlaşmalarıyla oluşur (Lashway, 1997, 2).

Çelik(2003, 104-106) Eğitimsel Liderlik adlı kitabında okul yöneticisinin “etik lider” olması gerektiğinden bahseder ve etik liderlerin kendilerine, örgüte ve topluma karşı sorumlulukları olduğunu söyler;

1. Kendine karşı sorumluluk: Okul yöneticisi, kişisel olarak bir takım etik ilkeler ve kurallar geliştirmek ve bu kurallara uymak zorundadır. Bu liderlik biçiminde ilkeli hareket etmek, büyük önem taşır. Okul yöneticisinin etik liderlik davranışını gösterirken yaşayabileceği önemli sorunlardan biri, kişisel olarak etik kurallara uymama sorunudur. Etik kuralları sadece ifade etmek ya da yorumlamak yeterli değildir, aynı zamanda bu kuralların yaşanması gerekir. Bir okul yöneticisi bütün

öğretmenlerin zamanında okula gelmesini ve derslere girmesini isteyebilir. Ancak kendisi bir saat sonra okula geliyorsa, çok önemli bir etik kuralı çiğniyor demektir.

Etik kurallara uymada kişisel sorumluluğun yerine getirilmesi, astlardan çok yöneticileri birinci derecede ilgilendirmektedir. Çünkü üstün yapmış olduğu hata, astlar tarafından meşrulaştırılabilir. Okul yöneticisinin öncelikle etik kuralları içselleştirmesi gerekir.

2. Örgütsel sorumluluk: Okul yöneticisinin etik ilkeleri içselleştirmesi, kendi kişiliğiyle ilgilidir. Ancak okulun çalışma ahlakıyla ilgili kuralların öğretmenlere açıklanması ve anlaşılmayan kuralların yorumlanması, okul yöneticisinin örgütsel sorumluluğunu yansıtır. Okul yöneticisinin etik açısından örgütsel sorumluluğu iki grupta incelenebilir: Bunlardan birincisi, eğitimle ilgili mevzuatın öğretmenlere ve öğrencilere açıklanmasıdır. Eğitimle ilgili okul toplumunu ilgilendiren yasa ve yönetmelikler, okul yöneticisi tarafından net bir şekilde ortaya konmalıdır. İkincisi ise, okulun ürettiği kültüre ilişkin olarak geliştirilen kurallardır. Okul yöneticisi okul kültürünü öğretmen ve yöneticilere açıklayarak örgütsel etiğin kurumsallaşmasını sağlayabilir.

3. Toplumsal sorumluluk: Okul yöneticisinin bir etiksel lider olarak toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesi gerekir. Bu sorumluluk, çevrenin okul yöneticisinden beklediği etiksel davranışlarla yakından ilgilidir. Okul yöneticisi, kişisel ve örgütsel düzeyde benimsediği etik ilkeleri, okulun çevresine tanıtmalıdır. Başta öğrenci velileri olmak üzere, çevrenin birçok sivil toplum kuruluşları, okulun nasıl bir iş ahlakına sahip olduğunu bildikleri zaman, okula yönelik bakış açıları netlik kazanacaktır.

Okul yöneticisi okul ortamında olduğu kadar, okulun dışında da tutarlı bir etiksel liderlik davranışı sergilemek zorundadır. Çünkü toplum, öğretmenden beklediğinden daha fazlasını okul yöneticisinden beklemektedir (Çelik, 2003, 104-106).

Sonuç olarak; okul müdürleri çok büyük bir gruba (öğrenciler, öğretmenler, okul çalışanları, bu kişilerin aileleri, okul ile işbirliği içinde olan birçok kurum ve kuruluş) davranışlarıyla örnek olmaktadır. Hem kişisel yaşantılarında hem de iş yaşantılarında etik ilkelere uygun davranan okul müdürleri hem etik bir okul hem de etik bir toplum için üstlerine düşen görevi yerine getirmiş olacaklardır.

2.6. İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında, konuyla ilgili yurtiçi ve yurtdişında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.6.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

1997 yılında İnayet Pehlivan Aydın tarafından yapılan ‘‘Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)’’ konulu araştırmada, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde etkinlik gösteren resmi genel liselerin müdürlerinin, hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi, saygı boyutlarındaki etik ilkelere ilişkin davranışlarının, Bakanlık müfettişleri, lise müdürleri ve öğretmenler tarafından nasıl algılandığı incelenmiştir.

Bu araştırmanın temel amacı, eğitim yönetiminde uyulması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiği ve eğitim yöneticilerinin bu ilkelere ne derecede uygun davrandıklarının saptanmasıdır. Bu amaca ulaşabilmek için araştırmada şu alt sorulara yanıt aranmıştır:

1. Eğitim yöneticilerinin uygun davranmaları beklenen etik ilkeler neler olmalıdır?
2. Lise müdürlerinin hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi ve saygı boyutlarında yer alan etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak Bakanlık Müfettişleri ile Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan liselerde görev yapmakta olan lise müdürleri ve lise öğretmenlerinin görüşleri nasıldır?
3. Lise müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmamasına ilişkin olarak Bakanlık Müfettişleri, lise müdürleri ve lise öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmada Pehlivan (1997) tarafından geliştirilen ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılan 79 maddelik anket kullanılmıştır.

Araştırma evrenini, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 66 resmi genel lisenin müdürleri ve öğretmenleri ile bu okullarda denetim yapan Bakanlık müfettişleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın sonunda ulaşılan sonuçlar şu şekildedir;

- Lise müdürleri araştırmada geçen hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi, saygı boyutlarındaki etik ilkelerin tümüne her zaman uygun davrandıklarını ifade etmiştir.
- Müfettiş görüşlerine göre; lise müdürlerinin, başkalarının görüşlerine değer verme; eleştirilere açık olma; farklılıklara karşı hoşgörülü olma; başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyma ve anlamaya çalışma ilkelerine uygun davranma düzeyleri yetersiz bulunmuştur.
- Öğretmenlerin görüşlerine göre; müdürler hoşgörü boyutundaki etik davranışlara genellikle uygun davranmaktadır.
- Müfettiş ve öğretmenlerin görüşlerine göre; lise müdürleri adalet boyutundaki etik davranışlara genellikle uygun davranmaktadır.
- Müfettiş görüşlerine göre; lise müdürleri sorumluluk boyutundaki etik davranışlara bazen uygun davranmaktadır. Öğretmenler ise bu boyuttaki ilkelere müdürlerin genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedir.
- Lise müdürlerinin dürüstlük boyutundaki etik davranışlarına ilişkin, müfettiş görüşleri genellikle uygun davrandıkları yönüdeyken öğretmenlerin görüşlerine göre müdürler dürüstlük boyutundaki etik davranışlara her zaman uygun davranmaktadır.
- Müfettişler, lise müdürlerinin astlarının örgütlenme haklarını engellememe ilkesine bazen, demokrasi boyutundaki diğer etik ilkelere genellikle uygun davrandıklarını düşünürken öğretmenler, lise müdürlerinin demokrasi boyutunda yer alan tüm ilkelere genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedir.
- Lise müdürlerinin saygı boyutundaki etik davranışlarına ilişkin müfettiş görüşleri, müdürlerin bu ilkelere genellikle uygun davrandıkları yönüdeyken, öğretmenler, müdürlerin öğrencilere dayak v.b. bedensel tacizde bulunmama ilkesine genellikle; diğer ilkelere her zaman uygun davrandıklarını düşünmektedirler.

Turhan' ın 2007 yılında yaptığı “Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi” konulu doktora tezinde Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Iğdir, Kahramanmaraş, Malatya ve Tunceli illerindeki genel ve mesleki liselerde görev yapan 82 okul yöneticisi ve 1195 öğretmenden araştırmacı tarafından geliştirilen anketler yoluyla veri toplanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; okul yöneticileri etik liderlik rollerini başarı ile gerçekleştirdiklerini düşünürken, öğretmenler etik liderliğin etik ikilemleri çözme ve etik karar verme ve güvene dayalı liderlik boyutlarında okul yöneticilerini tam olarak yeterli bulmamaktadır. Ayrıca, Okul yöneticileri görev yaptıkları okullarda sosyal adaletin sağlandığına, öğretmenlerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar. Son olarak, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla, okullarda sosyal adaletin algılanma düzeyi arasında çok yüksek bir ilişki bulunmuştur.

Erdoğan' ın 2007 yılında hazırladığı” İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Davranışları” konulu yüksek lisans tezinde Pehlivan (1997) tarafından geliştirilmiş 79 maddelik anket kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa yakasındaki resmi ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırmaya 559 öğretmen, 106 müfettiş ve 31 müdür olmak üzere toplamda 696 kişi katılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul müdürlerinin müdürlük yaparken etik ilkelere uygun davrandıklarını algıladıkları görülmüştür. Öğretmenler, okul müdürlerinin en çok saygı boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtirken, en az hoşgörü boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtmektedirler. Müdürler, kendilerini tüm etik ilkelere uygun davrandıkları şeklinde algılamaktadırlar. Müfettişler ise müdürler ve öğretmenlerden farklı olarak müdürlerin etik ilkelere uygun davrandıkları görüşüne az katılmaktadırlar. Müfettişler, okul müdürlerinin en çok saygı boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtirken, en az dürüstlük boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamışlardır. Buna göre müdürlerin etik ilkelere uygun davrandıkları görüşüne en az katılan grup müfettiş grubu olmuştur.

Kahraman, 2003 yılında “İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu Etik İlkeler Uyma Düzeyleri” konulu araştırmasında ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelerin neler olduğunu saptanmaya ve saptanan bu etik ilkelere ilköğretim müfettişlerinin ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşlerini ortaya koymaya çalışmıştır.

İlk örneklem grubu, yedi coğrafi bölgeden random olarak seçilen birer il ve buralarda görev yapan ilköğretim müfettişleri oluşturmuştur. Müfettişlere araştırmacı tarafından geliştirilen 43 maddelik anket uygulanmış ve 286 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. İkinci örneklem grubu ise; Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde

bulunan üç merkez ilçede (Çankaya, Mamak, Yenimahalle) bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürleri ve öğretmenler oluşturmuştur. Bu gruptan da 391 anket değerlendirmeye katılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; müfettişlerin benimseyerek ve geliştirerek uygun davranmaları beklenen davranışlar listesinin tamamı müfettişler tarafından “etik ilke” olarak değerlendirilmiştir. Yönetici ve öğretmenler, saptanan etik ilkelere müfettişlerin genellikle uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinde davranış ve rol boyutlarındaki mesleki etik ilkeleri gözleme düzeylerine ilişkin değerlendirmeleri anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Kınay, 2006 yılında “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetmelik Etik İlkelerine Bağlılık Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi” konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya Şanlıurfa ilindeki 36 okuldan 621 öğretmen katılmıştır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenler, okul müdürlerinin adalet, hoşgörü, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı boyutlarındaki etik ilkelere genellikle uygun davrandıklarını belirtmişlerdir. Adalet, demokrasi, dürüstlük ve hoşgörü boyutundaki etik ilkelerin değerlendirilmesinde erkek öğretmenlerin lehine sonuçlar çıkmıştır. Yaş grupları arasındaki öğretmen görüşlerinde adalet, demokrasi, dürüstlük, sorumluluk ve hoşgörü boyutundaki etik ilkelere manidar farklılıklar görülmüştür. Branşlarına göre öğretmen görüşleri arasında manidar farklar bulunmamıştır. Kıdemlerine göre öğretmen görüşleri arasında adalet, hoşgörü, sorumluluk boyutundaki ilkelerin algılanmasında manidar farklılıklar görülmüştür.

Çakıcı, 2007 yılında “Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları” konulu araştırmasını en çok konuşması gereken grup olarak tanımladığı üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirmiştir. Bir yüksek eğitim kurumunda, işgörenlerin hangi konularda neden sessiz kaldıkları ve sessizliğin sonuçlarını nasıl algıladıklarını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmaya 327 akademik ve 181 idari personel katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre üniversite personelinin % 70’ i başta etik konular ve sorumlular olmak üzere birçok konuda sessiz kalmayı tercih etmektedir.

Çetin ve Topuzoğlu, 2007 yılında yaptıkları, “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri” konulu araştırmalarına 298 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda bayan öğretmenler, etik okul kültürü, iklimi oluşturmada ve güvene dayalı liderlik özellikleri açısından yöneticilerinin etik liderlik özelliğine daha fazla sahip olduklarını algılamışlardır. Yukarıda adı geçen bu iki alt boyut dışındaki alt boyutlarda ve toplam etik liderlik puanlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Gültekin 'in 2008 yılında yaptığı “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu araştırmasına Konya ili merkez ilçelerinde ilköğretim okullarında görev yapan 460 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Yılmaz (2005)'in geliştirmiş olduğu Etik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderliğin iletişimsel etik, örgütsel karar vermede etik, davranışsal etik boyutundaki davranışlarını “iyi”, iklimsel etik boyutunda ise “yeterli” düzeyde göstermektedirler. Bir diğer sonuca göre önlisans mezunu öğretmenler, ilköğretim okulu müdürlerinin etik liderliğin alt boyutu olan “İklimsel Etik,” “Örgütsel Karar Vermede Etik”, “Davranışsal Etik” alt boyutunda; lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha az uygun davrandıklarını düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Selimoğlu 2008 yılında “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Bakış Açısı ile Okul Yöneticisinin Etik İlkelere Uyuma Düzeyi” konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya Bursa ilinden 338 meslek dersi öğretmeni katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Pehlivan(1997) tarafından geliştirilmiş anket kullanılmıştır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar şu şekildedir; meslek lisesi müdürlerinin etik ilkelere uyuma düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetlerine, meslekteki hizmet sürelerine ve görev unvanlarına göre farklılık göstermemektedir. Ancak görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık vardır. 21 yıl ve üstü grubundaki öğretmenlerin 1-10 yıl grubundaki öğretmenlere göre müdürleri daha etik bulduğu ortaya çıkmıştır. Meslek dersi öğretmenleri saptanan etik ilkelere müdürlerin genellikle uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir.

Karagöz' ün 2008 yılında yaptığı “İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki-Bursa İli Örneği” adlı araştırmaya 747 öğretmen katılmıştır. Araştırmada Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiş Etik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar şu şekildedir; bayan öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik rollerine ilişkin algıları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Bekâr öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik rollerine ilişkin algıları evli öğretmenlere göre daha yüksektir. İlköğretim öğretmenleri, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını örneklemdeki tüm lise öğretmenlerinden daha olumlu olarak algılamaktadırlar. Meslek dersleri öğretmenleri, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını örneklemdeki sınıf öğretmenleri ve kültür dersleri öğretmenlerinden daha düşük düzeyde olumlu algılamaktadırlar. Yaş, çalışma şekli ve mezuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Baştuğ' un 2009 yılında yaptığı “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Konya İli Örneği)” yaptığı araştırmaya 504 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Yılmaz (2005)'in geliştirmiş olduğu Etik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, devlet ve özel ilköğretim okulu yöneticilerinin üst düzeyde etik liderlik davranışı gösterdikleri, en fazla da etik liderlik davranışının alt boyutlarından birisi olan iletişimsel boyutta etik liderlik davranışı gösterdikleri saptanmıştır. Ayrıca devlet ve özel ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışını gösterme durumları karşılaştırılmış ve etik liderliğin dört alt boyutunda da özel ilköğretim okulu yöneticileri devlet ilköğretim okulu yöneticilerine göre daha fazla etik liderlik davranışı gösterdiği saptanmıştır.

2.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Ruegger ve King 1992 yılında öğrenci iş etiği üzerine yaş ve cinsiyetin etkisi konulu bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya Güney Missisipi Üniversitesinde işletme eğitimi alan 2196 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş etiğiyle ilgili konularda kadınların erkeklere göre daha etik davrandığı görülmüştür. Diğer bir araştırma sonucu ise etik kararların alınmasında yaş faktörünün önemli bir rol

oynadığını ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler; 21 yaş ve altı, 22-30 yaş, 31-40 yaş ve 41 yaş ve üstü olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. İstatistiksel sonuçlara göre 41 yaş ve üstünde yer alan öğrenciler en etik grubu oluştururken 21 yaş ve altındakiler en az etik davranan grup olmuştur.

Hill ve Rojewski 1999 yılında okul başarısızlık riskinin gençlerin etik davranışları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma için 9. sınıfa giden 152 öğrenci seçilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, derslerinde başarısız olma riski bulunan öğrencilerin daha az güvenilir olduğu ve kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha güvenilir olduğu görülmüştür.

Hughes' in 2006 yılında Gürcistan' da ilköğretim okul müdürlerinin etik algılarıyla ilgili yaptığı araştırmaya 915 okul müdürü katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; okul müdürleri etik değerlerle ilgili sorumluluklarının ne kadar önemli olduğunun farkında oldukları ancak hiçbirinin okullarında öğrenci, öğretmen ve diğer paydaşlara yönelik bir etik eğitimi vermediği ortaya çıkmıştır. Birçok okul müdürü üniversitede okurken etik konusunda eğitim almış olmalarına hatta etik liderlikle ilgili durum çalışmalarına katılmış olmalarına rağmen aldıkları eğitimin etik bir liderlik sergilemek için yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Keiser ve Schulte' nin 2007 yılında İlkokullarda Etik İklim İndeksi(ESECI) geliştirmek amacıyla yaptıkları araştırmaya 106 öğrenci, 43 öğretmen katılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda geliştirilen indeks, öğretmenlerin öğrencilere, öğrencilerin öğretmen/öğretim çevresine ve öğrencilerin birbirlerine karşı; mahremiyete saygı, başkalarına zarar vermeme, hayırseverlik, adalet ve dürüstlük(sözüne güvenilirlik) ilkelerine ne kadar uygun davrandıkları konularına yoğunlaşmaktadır.

Buna göre; yukarıda sayılan etik ilkelere uygun davranılan bir okulun, olumlu etik iklime sahip olduğu ve bunun neticesinde öğrenci başarısının olumsuz etik iklime sahip okullara göre daha yüksek olduğu görüşüne varılmıştır.

Dempster, Freakley ve Parry' nin 1998 yılında Avustralya'da yaptıkları "Okul Müdürleri ve Etik Karar Verme" başlıklı araştırmalarına 25 okul müdürü katılmıştır. Çalışma, Avustralya' da her yıl düzenlenen "Eğitim Üzerine Araştırmalar" konferansında sunulmuştur.

Araştırma, okul müdürlerinin etik kararlarının doğasını anlamayı ve okul müdürlerinin sahip oldukları değerleri irdelemeyi amaçlamıştır. Araştırma yöntemi olarak yüz yüze mülakat seçilmiş ve görüşmeler uzmanlarla beraber derinlemesine incelenerek raporlaştırılmıştır.

Araştırma sonuçları şu şekildedir;

Okul müdürleri, en çok çalışan kaynaklı etik problemlerle karşılaşmaktadır. Bunu; öğrenci kaynaklı ve maddi kaynaklı problemler izlemektedir.

Okul müdürlerinin en çok karşılaştıkları etik problem ise davranışsal sorunlarla(uyuşturucu kullanmak vb) ilgilidir. Bunu; işten çıkarma-işe alma işlemleri ve kayıt işlemleri izlemektedir.

Maruyama ve Ueno' nun 2010 yılında yaptıkları tarama modeli araştırma "Japonya' daki Profesyonellerin Etik Eğitimi" başlığını taşımaktadır. Araştırmada mühendislerin, hemşirelerin ve öğretmenlerin etik eğitimleri konu edilmiştir. Son 20 yılda etik eğitimin Japonya' da popüler olması araştırmacıları, profesyonellerin bu eğitime bakış açılarını tarihsel bir yapıda sorgulama ihtiyacı hissettirmiştir. Araştırma kapsamında mühendis, hemşire ve öğretmenlere profesyonel etik eğitimi verilmiş ve aldıkları eğitimi işlerine nasıl yansıttıkları incelenmiştir

Araştırmanın öğretmenlerle ilgili kısmı ilginçtir;

Profesyonel etiğin mühendis ve hemşirelerin eğitimlerine adaptesi başarıyla öğretmenler için aynı şeyi söylemek güç. Bunda, II. Dünya Savaşından önce öğretmenlik mesleği için üniversite okuma şartı aranmamasının etkisi büyüktür. O zamanlar toplum tarafından saygı duyulan, akıllı ve yeterince etik olan herkes öğretmen olabiliyordu. 1946 yılında Amerika Eğitim Misyonu Derneğinden, öğretmenlerin üniversite okuması gerektiği hakkında tavsiye aldık ve bu eğitimi 4 yıla sığdırdık. Ancak bu dört yılın içinde profesyonel etik eğitimi verilmedi.

Araştırmanın sonuç kısmında, öğretmenlerin öğrencilerine profesyonel anlamda etik önderlik yapamadıkları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak da öğretmenlerin eğitimleri sırasında etik dersleri almadıkları ve bu konuda kendilerini zaten yeterli görmeleri gösterilmiştir.

Issa ve Pick' in 2011 yılında tamamladıkları "Avustralya Hizmet Sektöründe Estetik, Maneviyat ve Etik Analizi" adlı araştırmaya toplam 243 kişi katılmıştır.

Bunlardan 220' si anket yoluyla araştırmaya katkıda bulunurken, 20 kişiyle yüz yüze görüşme yapılmıştır. Araştırma birçok yöntemin beraber kullanılmasıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma iş etiği ve uygulamalarının daha iyi anlaşılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş yerindeki etik iklimi etkileyen faktörler; estetik maneviyat, dini maneviyat, memnuniyet, iyimserlik, fark yaratma, uyum ve denge, profesyonel yapı olarak sıralanmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanması konularında bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılması uygun bulunmuştur.

Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2007, 79).

Araştırmanın kuramsal kısımları literatür taramasıyla, müdür ve öğretmen algıları da anketler yoluyla taranmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Antalya ili, Konyaaltı ilçesinde bulunan resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan tüm okul müdürleri ve öğretmenler oluşturmaktadır.

Evren ve örneklemelerin daha sağlıklı bilgiler ışığında değerlendirilebilmesi için çalışma evreni iki alt evrene ayrılmıştır. Bunlardan ilki öğretmenleri, ikincisi okul müdürlerini kapsamaktadır. Buna göre Konyaaltı ilçesinde resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve müdür sayıları şu şekildedir;

Tablo 4: İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmen ve Müdür Sayıları

	İlköğretim	Ortaöğretim	TOPLAM
Öğretmen	593	261	854
Müdür	16	6	22

Kaynak: Konyaaltı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Tablo 4’ de araştırmanın alt evrenlerini oluşturan öğretmen ve müdür sayıları gösterilmiştir. Buna göre; Konyaaltı ilçesinde çalışan toplam 854 öğretmenin, 593’ ü ilköğretim kurumlarında, 261’ i ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır. Yine aynı şekilde Konyaaltı ilçesinde çalışan toplam 22 okul müdüründen, 16’ sı ilköğretim okullarında, 6’ sı ortaöğretim kurumlarında çalışmaktadır.

Birinci çalışma evrenini oluşturan toplam 854 öğretmen bulunmaktadır. Konyaaltı ilçesinde çalışan 854 öğretmenin hepsine ölçek uygulamak zaman ve emek bakımından çok zor olacağından ve tablo 4’ de görüldüğü gibi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan sayıları birbirinden oldukça farklı olduğundan oranlı eleman örnekleme alma yoluna gidilmiştir. Buna göre; her bir okuldan araştırmaya katılan öğretmen sayısı; o okuldaki tüm öğretmenlerin çalışma evreni içerisindeki payı oranında belirlenmiştir.

Bu doğrultuda ilköğretim kurumlarında çalışan 593 öğretmen için 234 örneklem sayısı, ortaöğretim kurumlarında çalışan 261 öğretmen için 155 örneklem sayısı belirlenmiştir. Örneklem sayılarının belirlenmesinde Airasian & Gay’in Educational Research adlı kitaplarında yer alan ve bilimsel araştırmalarda kullanılan, çalışma evrenindeki kişi sayısına göre alınabilecek örneklem sayısını gösterir tablodan yararlanılmıştır (Airasian & Gay, 1997, 135). Bu durumda ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere toplamda 389 ölçek uygulanması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Konyaaltı ilçesinde bulunan resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarının listesi, bu kurumlarda çalışan öğretmen sayıları ve anket uygulanan öğretmen sayıları EK 1’ de gösterilmiştir.

Tablo 5: Birinci Çalışma Evrenine Ait Örneklem Bilgileri

	Anket Uygulanan Öğretmen Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Anket Oranı
İlköğretim	234	202	%86
Ortaöğretim	155	130	%84
TOPLAM	389	332	%85

Tablo 5’ de öğretmenlerin oluşturduğu birinci çalışma evrenine ait örneklem bilgileri yer almaktadır. Buna göre ilköğretimde görev yapan 593 öğretmenden 234’ üne anket uygulanmış; bu anketlerden 202 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anket oranı % 86’ dır. Ortaöğretimde görev yapan 261

öğretmenden 155'ine anket uygulanmış; bu anketlerden 130 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anket oranı % 84' dür. Toplamda ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 389 öğretmene anket uygulanmış, 332 tane anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu rakam dağıtılan anketlerin % 85' ine karşılık gelmektedir.

İkinci çalışma evrenini oluşturan okul müdürlerinin sayısının ulaşılabilir olması nedeniyle tamamı araştırmaya dahil edilmiştir.

Tablo 6: İkinci Çalışma Evreni

	Okul Müdürü Sayısı
İlköğretim	16
Ortaöğretim	6
TOPLAM	22

Tablo 6' da ikinci çalışma evrenini oluşturan okul müdürlerinin çalıştıkları kurumlara göre sayısı gösterilmiştir. Buna göre 16 ilköğretimde, 6 ortaöğretimde çalışan toplamda 22 okul müdürünün tamamına anket uygulanmıştır.

3.3. Ölçme Aracı ve Verilerin Toplanması

Konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve veri toplama aracı olarak Pehlivan (1997) tarafından geliştirilmiş "Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma-Ankara İli Örneği" adlı çalışmasında kullanılan anket formları kullanılmıştır (Ek2). Anketin araştırmada kullanılması için gerekli izin alınmıştır (Ek3). Anketin okullarda uygulanması için valilikten de gerekli izin alınmıştır (Ek4).

Pehlivan, ankette yer alan 79 maddelik etik ilkeleri 6 boyutta toplamıştır. Söz konusu boyutlar sırası ile hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı şeklinde isimlendirilmiştir.

Ankette yer alan boyutlar şu şekildedir;

Hoşgörü Boyutu

1. Başkalarının görüşlerine değer verir.
2. Eleştirilere açıktır.
3. Farklılıklara karşı hoşgörülüdür.
4. Başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışır.

5. Astlarını yargılarken katı davranmaz.
6. İyi bir dinleyicidir.
7. Astlarını korkutmayı bir baskı aracı olarak kullanmaz.
8. Astları ile takım çalışması yapar.
9. Saldırgan ve kırıcı davranmaz.
10. Astlarının kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlar.
11. İnsanları tanımaya çalışır.
12. İnsanlara zaman ayırır.
13. Astları arasında meydana gelen çatışmalarda hakemlik yapar.
14. Astlarının haklarını kullanma özgürlüklerini engellemez.
15. Astlarıyla ilişkilerinde güven vericidir.
16. İnsanların tek ve değerli olduğuna inanır.
17. Astlarının olumlu eylemlerini destekler.
18. Astlarını rakip olarak değil, aynı sistemin parçaları olarak görür.
19. Deneyimlerini astları ile paylaşır.
20. İnsan ilişkilerinde yapıcıdır.
21. Bencil davranmaz.
22. Eylemlerinden dolayı hesap verir.
23. Başkalarını çekiştirip dedikodu yapmaz.

Adalet Boyutu

1. Ödülleri hak edenlere verir.
2. Kuralları herkese eşit olarak uygular.
3. Bireylerin emeğinin karşılığını verir.
4. Bireylere eşit davranır.
5. Başkalarının hakkını sömürmez.
6. Astları arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmaz.
7. İş yükünü dengeli olarak dağıtır.
8. Haksızlıkların düzeltilmesi için çaba gösterir.
9. Cezalandırmayı işlenen suça denk olarak yapar.
10. Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlar.
11. Değerlendirmelerde objektif davranır.
12. Gerçekleri çarpıtmaz.
13. İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınır.
14. İnsan haklarına saygılıdır.
15. Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmaz.
16. Astlarından yeterlikleri oranında üretim bekler.
17. Sahtekârlık yapmaz.
18. Kadın ve erkeklere eşit davranır.

Sorumluluk Boyutu

1. Meslek ilkelerine içten bağlıdır.
2. Çalıştığı kurumun toplumdaki statüsünü yükseltmeye çalışır.
3. Mesleğini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görür.
4. Eğitimsel amaçları gerçekleştirmeye çalışır.

5. Mesleğin gerektirdiği davranışları benimser.
6. Kamu çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutar.
7. Araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırır.
8. Ulusal eğitim politikalarına bağlıdır.
9. İnsan gücünü etkili kullanır.
10. Zamanını etkili kullanır.
11. Sorumluluk almaya isteklidir.
12. Kurumun kaynaklarını gereksiz yere harcamaz.
13. Savurganlıktan kaçınır.
14. Görevini yasalarca kendinden beklenen yönde yerine getirir.
15. Mesleğini sever.
16. Çalışma saatlerine özen gösterir.
17. Yetkisini yasal sınırlılıklar içinde kullanır.
18. İnsanları sever.

Dürüstlük Boyutu

1. Yolsuzluk yapmaz.
2. Okulun kaynaklarını kendine çıkar sağlamak için kullanmaz.
3. Yolsuzlukları örtbas etmez.
4. Rüşvet kabul etmez.
5. Hediye kabul etmez.
6. Astlarını kişisel işlerinde kullanmaz.
7. Amaçlarını gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmaz.
8. Kişisel işlerini işyerinde yapmaz.
9. Yalan söylemez.
10. Verdiği sözde durur.

Demokrasi Boyutu

1. Astlarına inançlarından dolayı baskı yapmaz.
2. Astlarının inançlarına karışmaz.
3. Astlarının vicdan özgürlüğünü engellemez.
4. Kimseyi kendi inançları için zorlamaz.
5. Yönetmeliklere dinsel inançların karışmasına izin vermez.
6. Astlarının örgütlenme haklarını engellemez.

Savğı Boyutu

1. Astlarıyla cinsel-duygusal yakınlığa girmez.
2. Astlarına bedensel tacizde bulunmaz.
3. Öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmez.
4. Öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmaz.

Anketler öğretmenlere elden dağıtılmış ve toplanmıştır. Anketlerin okul müdürlerine uygulanması ise internet kanalıyla gerçekleştirilmiştir.

Anketin güvenilirlik çalışması için Antalya ili Konyaaltı ilçesinden yansız seçim yöntemiyle seçilen 95 öğretmene anket uygulanmıştır. Dağıtılan anketlerden 88 tanesi geri dönmüş ve hepsi de değerlendirmeye alınmıştır. Bu sayı dağıtılan anket sayısının yaklaşık %92' sine karşılık gelmektedir.

Tablo 7: Anket Sorularının Boyutlara Göre Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Anketteki Madde Sayısı	Cronbach's Alfa Değeri
Hoşgörü	23	,98
Adalet	18	,98
Sorumluluk	18	,98
Dürüstlük	10	,96
Demokrasi	6	,93
Saygı	4	,85
Tüm Boyutlar	79	,99

Tablo 7' de ankette yer alan soruların boyutlara göre alfa değerleri gösterilmiştir. Buna göre, 23 maddeden oluşan hoşgörü boyutunun güvenilirlik değeri ,98; 18 maddeden oluşan adalet boyutunun güvenilirlik değeri ,98; 18 maddeden oluşan sorumluluk boyutunun güvenilirlik değeri ,98; 10 maddeden oluşan dürüstlük boyutunun güvenilirlik değeri ,96; 6 maddeden oluşan demokrasi boyutunun güvenilirlik değeri ,93; 4 maddeden oluşan saygı boyutunun güvenilirlik değeri ,85' dir. 79 soruluk anketin tamamının güvenilirlik değeri ise ,99' dur. Alfa değerlerinin 1,0' e yaklaşması güvenirliliğin yüksekliğini göstermektedir. Buna göre araştırmada kullanılan anketin güvenilirlik derecesinin çok yüksek olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırma verilerinin çözümlenmesi ve yorumlanması için SPSS 19.0 paket program kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi için ortalama alma, standart sapma, T-test, Mann Whitney U, Anova ve LSD testler kullanılmıştır.

Araştırmanın ikinci alt amacının istatistiksel çözümlenmesinde hem parametrik testlerden T-test hem de nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Bu kullanımın nedeni şu şekilde açıklanmaktadır;

Bir veriye parametrik testlerin uygulanabilmesi için ileri sürülen ön koşullardan biri, belirli bir değişken için üzerinde ölçüm yapılan değişik grupların aynı varyansa sahip olmaları gerektirir. Yani gruplararası varyans eşit olmalıdır. Bu önkoşul sağlanmıyorsa verilere nonparametrik testler uygulanır. Varyansların eşitliğinin test edilmesinde ise en çok bilinen ve yaygın olarak kullanılan “Levene” testidir. Levene testi sonucu anlamlılık derecesi “significance” değeri 0.05’ den küçük ise grup varyanslarının aynı olmadığı yani farklı olduğu kabul edilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, 156-157).

Araştırmanın ikinci alt amacında varyansların eşitliği kontrolü sırasında yapılan Levene testi sonuçları tablo 8 de gösterilmiştir.

Tablo 8: Varyansların Eşitliği (Levene) Testi

			Levene Test	
Boyutlar	Okul Türü	N	F	p
Hoşgörü	İlköğretim	16	3,808	,065
	Ortaöğretim	6		
Adalet	İlköğretim	16	2,544	,126
	Ortaöğretim	6		
Sorumluluk	İlköğretim	16	5,437	,030*
	Ortaöğretim	6		
Dürüstlük	İlköğretim	16	,672	,422
	Ortaöğretim	6		
Demokrasi	İlköğretim	16	,342	,565
	Ortaöğretim	6		
Saygı	İlköğretim	16	3,925	,061
	Ortaöğretim	6		

Tablo 8 incelendiğinde; hoşgörü, adalet, dürüstlük, demokrasi ve saygı boyutlarında varyansların eşit olduğu ancak sorumluluk boyutunda varyansların eşit dağılmadığı görülmektedir. ($0,030 < 0,05$) Bu durumda hoşgörü, adalet, dürüstlük, demokrasi ve saygı boyutları için bağımsız örneklem t-test; sorumluluk boyutu için nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Anket sorularına verilen cevaplar beşli likert tipi dereceleme ölçeğine göre ölçülmüş ve değerlendirilmiştir. Likert ölçeğin dereceleri şu şekilde belirlenmiştir;

Tablo 9: Ölçek Aralığı

Seçenek	Ağırlığı	Skala
Hiç Uygun Değil	1	1.00-1.79
Nadiren Uygun	2	1.80-2.59
Bazen Uygun	3	2.60-3.39
Genellikle Uygun	4	3.40-4.19
Her Zaman Uygun	5	4.20-5.00

4. BULGULAR VE YORULAR

Bu bölümde anket sonuçlarından elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumları yer almaktadır.

4.1. Örnekleme Yer Alan Bireylere Ait Kişisel Bilgiler

Örneklem grupta yer alan okul müdürleri ve öğretmenlerin, okul türü ve okul türüne göre cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumunu gösteren tablolar aşağıda verilmiştir.

Tablo 10: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Dağılımı

	Öğretmen Sayısı (n)	Yüzde (%)
İlköğretim	202	% 60
Ortaöğretim	130	% 40
TOPLAM	332	% 100

Tablo 10' da araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türüne göre dağılımları gösterilmiştir. Buna göre toplam 332 öğretmenden 202' si ilköğretim kurumlarında, 130' u ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır. Yüzde olarak bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 60' ı ilköğretim kurumlarında, % 40' ı ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır.

Tablo 11: Okul Müdürlerinin Okul Türüne Göre Dağılımı

	Okul Müdürlerinin Sayısı	Yüzde (%)
İlköğretim	16	% 72
Ortaöğretim	6	% 27
TOPLAM	22	% 100

Tablo 11' de araştırmaya katılan okul müdürlerinin okul türüne göre dağılımları gösterilmiştir. Buna göre toplam 22 okul müdüründen 16' sı ilköğretim kurumlarında, 6' sı ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır. Yüzde olarak bakıldığında, araştırmaya katılan okul müdürlerinin % 72' si ilköğretim kurumlarında, % 27' si ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır.

Tablo 12: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Cinsiyet Değişkeni Dağılımları

Cinsiyet	İlköğretim		Ortaöğretim		Toplam	
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kadın	96	% 47,5	50	% 38,5	146	% 44
Erkek	106	% 52,5	80	% 61,5	186	% 56
TOPLAM	202	% 100	130	% 100	332	% 100

Tablo 12’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türüne göre cinsiyet değişkeni dağılımları sayı ve yüzde olarak gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 44’ü kadın, % 56’ sı erkektir. Toplam 146 kadın öğretmenin 96’ sı (%47,5) ilköğretim okullarında, 50’ si (%38,5) ortaöğretim okullarında görev yapmaktadır. Toplam 186 erkek öğretmenin 106’ sı (%52,5) ilköğretim okullarında, 80’ i (%61,5) ortaöğretim okullarında görev yapmaktadır.

Tablo 13: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Yaş Değişkeni Dağılımı

Yaş	İlköğretim		Ortaöğretim		Toplam	
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)
21-25 yaş	6	% 3	6	% 4,6	12	% 3,6
26-30 yaş	19	% 9,4	16	% 12,3	35	% 10,5
31-35 yaş	29	% 14,4	21	% 16,2	50	% 15,1
36-40 yaş	47	% 23,3	31	% 23,8	78	% 23,5
41-45 yaş	59	% 29,2	28	% 21,5	87	% 26,2
46-50 yaş	32	% 15,8	16	% 12,3	48	% 14,5
51 yaş ve üstü	10	% 5	12	% 9,2	22	% 6,6
TOPLAM	202	% 100	130	% 100	332	% 100

Tablo 13’ de araştırmaya katılan օğretmenlerin okul türüne göre yaş değişkeni dağılımları sayı ve yüzde olarak gösterilmiştir. Buna göre toplam 332 օğretmen; 21-25 yaş aralığında 12 (%3,6), 26-30 yaş aralığında 35 (%10,5), 31-35 yaş aralığında 50 (%15,1), 36-40 yaş aralığında 78 (%23,5), 41-45 yaş aralığında 87 (%26,2), 46-50 yaş aralığında 48 (%14,5), 51 yaş ve üstünde 22 (%6,6) օğretmen bulunmaktadır.

Tablo 14: օğretmenlerin Okul Türüne Göre Mesleki Kıdem Değişkeni Dağılımı

Mesleki Kıdem	İlkօğretim		Ortaօğretim		Toplam	
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)
1-5 Yıl	15	7,4	9	6,9	24	% 7,2
6-10Yıl	20	9,9	23	17,7	43	% 13,0
11-15 Yıl	47	23,3	27	20,8	74	% 22,3
16-20 Yıl	42	20,8	26	20	68	% 20,5
21-25 Yıl	50	24,8	29	22,3	79	% 23,8
26 Yıl ve Üstü	28	13,9	16	12,3	44	% 13,3
TOPLAM	202	% 100	130	% 100	332	%100

Tablo 14’ de araştırmaya katılan օğretmenlerin okul türüne göre mesleki kıdem dağılımları sayı ve yüzde olarak gösterilmiştir. Buna göre toplam 332 օğretmen; 1-5 yıl aralığında 24 (%7,2), 6-10 yıl aralığında 43 (%13,0), 11-15 yıl aralığında 74 (%22,3), 16-20 yıl aralığında 68 (%20,5), 21-25 yıl aralığında 79 (%23,8), 26 yıl ve üstünde 44 (%13,3) օğretmen bulunmaktadır.

Tablo 15: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Öğrenim Durumu Değişkeni Dağılımı

Mesleki Kıdem	İlköğretim		Ortaöğretim		Toplam	
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)
Ön Lisans	16	% 7,9	7	% 5,4	23	% 6,9
Lisans	178	% 88,1	116	% 89,2	294	% 88,6
Yüksek Lisans	8	% 4	7	% 5,4	15	% 4,5
TOPLAM	202	% 100	130	% 100	332	%100

Tablo 15’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türüne göre mesleki kıdem dağılımları sayı ve yüzde olarak gösterilmiştir. Buna göre toplam 332 öğretmenden; 23’ ü (%6,9) ön lisans, 294’ ü (%88,6) lisans, 15’ i (%4,5) yüksek lisans mezunudur.

4.2. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

4.2.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ilk alt amacında ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı hakkındaki algıları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla tablo 16’ da okul müdürlerinin ankete verdikleri cevaplar boyutlara göre ayrılmış; ortalamalar ve standart sapma değerleri gösterilmiştir.

Tablo 16: Müdürlerin Kendi Davranışlarının Etik İlkelere Uygun Olup Olmadığı Hakkındaki Algıları

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	22	4,68	,30
Adalet	22	4,78	,25
Sorumluluk	22	4,71	,25

Tablo 16 - devam

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Dürüstlük	22	4,77	,21
Demokrasi	22	4,86	,17
Saygı	22	4,95	,09
GENEL ORTALAMA	22	4,79	,17

Tablo 16 incelendiğinde, okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı hakkındaki algıları tüm boyutlar ve boyutların genel ortalaması için “Her Zaman Uygun” şeklindedir. Ortalama puanlara bakıldığında okul müdürleri, en çok “Saygı” (\bar{X} :4,95) boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını, en az ise “Hoşgörü” (\bar{X} :4,68) boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktadırlar.

Bu sonuçlarla benzer şekilde, okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olduğunu düşündükleri birçok araştırma sonucu vardır; Pehlivan’ ın 1997 yılında yaptığı çalışmada, araştırmaya katılan 66 lise müdürü tüm boyutlardaki etik ilkelere her zaman uygun davrandıklarını ifade etmiştir. Turhan’ ın 2007 yılında yaptığı çalışmada 82 okul müdürü, etik liderlik rollerini başarı ile gerçekleştirdiklerini düşünmektedir. Erdoğan 2007 yılında yaptığı çalışmada, 31 okul müdürünün kendi davranışlarında tüm etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktadır, sonucuna ulaşmıştır.

Görüldüğü gibi yapılan birçok çalışmada sonuçlar, okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun davrandıklarını algıladıkları yönünde çıkmıştır.

4.2.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt amacında okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarının, ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında çalışmalarına göre anlamlı bir fark gösterip gösterilmediği açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu amaçla hoşgörü, adalet, dürüstlük, demokrasi ve saygı boyutları için bağımsız örneklem t-test uygulanmış ve sonuçlar tablo 18’ de gösterilmiştir. Sorumluluk boyutu için ise nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi yapılarak sonuçlar tablo 18’ de gösterilmiştir.

Araştırmanın yöntem kısmında neden böyle bir ayrıma gidildiği detaylı şekilde açıklanmaktadır.

Tablo 17: Müdürlerin İlköğretim ya da Ortaöğretim Kurumlarında Çalışmalarına Göre Etik Algıları Bağımsız T-Testi

Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	t	Sd	p
Hoşgörü	İlköğretim	16	3,808	-1,342	20	,195
	Ortaöğretim	6				
Adalet	İlköğretim	16	2,544	-1,613	20	,122
	Ortaöğretim	6				
Dürüstlük	İlköğretim	16	,672	-,646	20	,525
	Ortaöğretim	6				
Demokrasi	İlköğretim	16	,342	-1,007	20	,326
	Ortaöğretim	6				
Saygı	İlköğretim	16	3,925	1,108	20	,281
	Ortaöğretim	6				

Tablo 17 incelendiğinde müdürlerin hoşgörü, adalet, dürüstlük, demokrasi ve saygı boyutlarında kendi davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarında, ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında çalışmalarına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. ($p>0,05$)

Tablo 18: Müdürlerin İlköğretim ya da Ortaöğretim Kurumlarında Çalışmalarına Göre Etik Algıları Mann Whitney U Testi

Boyutlar	Okul Türü	N	Sıra Ortalama	Sıra Toplam	U	p
Sorumluluk	İlköğretim	16	10,41	166,50	30,500	,193
	Ortaöğretim	6	14,42	86,50		

Tablo 18 incelendiğinde yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre müdürlerin sorumluluk boyutunda kendi davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarında, ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında çalışmalarına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. ($0,193 > 0,05$)

4.2.3. Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt amacında ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algıları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla tablo 19’ da öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar boyutlara göre ayrılmış; ortalamalar ve standart sapma değerleri gösterilmiştir.

Tablo 19: İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	202	3,79	,85
Adalet	202	3,83	,88
Sorumluluk	202	4,03	,75
Dürüstlük	202	4,13	,75
Demokrasi	202	4,06	,91
Saygı	202	4,19	,92
GENEL ORTALAMA	202	4,00	,74

Tablo 19 incelendiğinde, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları tüm boyutlar ve boyutların genel ortalaması için “Genellikle Uygun” şeklindedir.

Boyutlara verilen cevapların ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenler okul müdürlerinin en az “Hoşgörü” (\bar{X} :3,79) boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını, en çok ise “Saygı” (\bar{X} :4,19) boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktadır. Bu durum araştırmanın birinci alt probleminde müdürlerin kendi davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarında da benzer şekilde çıkmıştır. Tablo 16’ da yer alan ortalama puanlara bakıldığında okul

müdürleri, en çok “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını, en az ise “Hoşgörü” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktaydı.

İki sonucun birbiriyle paralellik göstermesi okul müdürlerinin “Hoşgörü” boyutundaki etik ilkelere, diğer boyutlardaki ilkelere verdikleri önemi vermedikleri gerçeğini vurgulamaktadır.

Pehlivan (1997) da yaptığı araştırmada benzer bir sonuçla karşılaşmıştır; lise müdürlerinin, başkalarının görüşlerine değer verme; eleştirilere açık olma; farklılıklara karşı hoşgörülü olma; başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyma ve anlamaya çalışma gibi hoşgörü boyutu altındaki bazı ilkelere uygun davranma düzeyleri müfettişlerce yetersiz bulunmuştur.

Erdoğan(2007)’ in yaptığı araştırma sonuçlarında da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, okul müdürlerinin en çok saygı boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtirken, en az hoşgörü boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtmektedirler.

4.2.4. Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt amacında ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla cinsiyet değişkenine göre etik boyutlara verilen cevapların istatistiği çıkartılarak bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 20: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Bağımsız Örneklem T-Testi

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	Sd	p
Hoşgörü	Kadın	96	3,79	,863	,115	200	,909
	Erkek	106	3,78	,858			
Adalet	Kadın	96	3,83	,882	,087	200	,931
	Erkek	106	3,82	,897			

Tablo 20 – devam

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	Sd	p
Sorumluluk	Kadın	96	4,12	,699	1,859	200	,064
	Erkek	106	3,93	,797			
Dürüstlük	Kadın	96	4,17	,719	,755	200	,451
	Erkek	106	4,09	,790			
Demokrasi	Kadın	96	4,13	,890	1,140	200	,256
	Erkek	106	3,98	,928			
Saygı	Kadın	96	4,33	,780	2,036	200	,043*
	Erkek	106	4,06	1,03			

Tablo 20 incelendiğinde, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları; hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi boyutlarında “Genellikle Uygun”; saygı boyutunda erkek öğretmenlerde “Genellikle Uygun” (\bar{X} :4,06) kadın öğretmenlerde “Her Zaman Uygun” (\bar{X} :4,33) şeklindedir.

Saygı boyutunda kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere oranla daha yüksek bir ortalamaya sahip olması istatistiksel olarak da anlamlı bulunmaktadır.(0,043<0,05) Bu durumda kadın öğretmenler, müdürlerinin saygı boyutundaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandığını algılamaktadır.

Bu farklılığın nedeni; kadın öğretmenlerin daha iyimser bir bakış açısı geliştirdikleri yönünde yorumlanabilir.

Benzer şekilde Karagöz (2008) tarafından yapılan araştırmada; bayan öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik rollerine ilişkin algıları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir sonucuna ulaşılmıştır.

Kınay' ın (2006) yaptığı araştırmada ise durum tam tersine çıkmıştır. Araştırmada, kadın öğretmenlerin tüm boyutlarda okul müdürlerinin etik ilkeleri kullanma düzeylerini düşük buldukları sonucu çıkmıştır.

Selimoğlu' nun (2008) yaptığı araştırmada da benzer şekilde meslek lisesinde çalışan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla okul müdürlerinin “hoşgörü” boyutu altındaki ilkelere daha uygun davrandıklarını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Erdoğan' ın (2007), Gültekin' in (2008) yaptıkları araştırmalarda ise kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark çıkmadığı görülmüştür.

4.2.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt amacında ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla önce tablo 21' de boyutların mesleki kıdem değişkenine göre ortalamaları verilmiş, daha sonra verilere tek boyutlu varyans analizi (Anova) uygulanmış, sonuçlar tablo 22' de gösterilmiştir. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 21: İlköğretim Öğretmenlerinin, Mesleki Kıdemlerine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	1-5 yıl	15	4,12	0,898
	6-10yıl	20	3,97	0,943
	11-15yıl	47	3,77	0,911
	16-20yıl	42	3,79	0,805
	21-25yıl	50	3,61	0,801
	26yıl ve üstü	28	3,81	0,864
	TOPLAM	202	3,79	0,859
Adalet	1-5 yıl	15	4,16	0,971
	6-10yıl	20	4,02	0,905
	11-15yıl	47	3,84	0,934
	16-20yıl	42	3,83	0,839
	21-25yıl	50	3,62	0,826
	26yıl ve üstü	28	3,85	0,916
	TOPLAM	202	3,83	0,888

Tablo 21 - devam

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S
Sorumluluk	1-5 yıl	15	4,24	0,918
	6-10yıl	20	4,24	0,712
	11-15yıl	47	4,12	0,763
	16-20yıl	42	4,10	0,678
	21-25yıl	50	3,73	0,695
	26yıl ve üstü	28	4,00	0,818
	TOPLAM	202	4,03	0,757
Dürüstlük	1-5 yıl	15	4,39	0,930
	6-10yıl	20	4,31	0,613
	11-15yıl	47	4,16	0,876
	16-20yıl	42	4,13	0,678
	21-25yıl	50	3,97	0,691
	26yıl ve üstü	28	4,12	0,754
	TOPLAM	202	4,13	0,757
Demokrasi	1-5 yıl	15	4,30	1,125
	6-10yıl	20	4,19	1,082
	11-15yıl	47	4,11	1,001
	16-20yıl	42	4,13	0,697
	21-25yıl	50	3,83	0,873
	26yıl ve üstü	28	4,05	0,845
	TOPLAM	202	4,06	0,911
Saygı	1-5 yıl	15	4,50	0,818
	6-10yıl	20	4,50	0,973
	11-15yıl	47	4,30	0,945
	16-20yıl	42	4,02	1,050
	21-25yıl	50	4,19	0,722
	26yıl ve üstü	28	3,88	0,992
	TOPLAM	202	4,19	0,930
GENEL ORTALAMA	1-5 yıl	15	4,28	0,856
	6-10yıl	20	4,21	0,696
	11-15yıl	47	4,05	0,798
	16-20yıl	42	4,00	0,673
	21-25yıl	50	3,83	0,686
	26yıl ve üstü	28	3,95	0,789
	TOPLAM	202	4,00	0,743

Tablo 21' e bakıldığında ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları hoşgörü boyutu için; 1-5, 6-

10, 11-15, 16-20, 21-25, 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Adalet boyutu için; 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Sorumluluk boyutu için; 1-5 ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”, 11-15, 16-20, 21-25, 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Dürüstlük boyutu için; 1-5 ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”, 11-15, 16-20, 21-25, 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Demokrasi boyutu için; 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Saygı boyutu için; 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”, 16-20, 21-25, 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Boyutlara verilen cevapların genel ortalamasına bakıldığında ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları 1-5 ve 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”, 16-20, 21-25, 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin algılarına ilişkin ortalama puanların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak üzere verilere tek boyutlu varyans analizi (Anova) yapılmıştır.

Tablo 22: İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Kıdemlerine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Hoşgörü	Gruplar Arası	3,860	5	,772	1,047	,391
	Grup İçi	144,506	196	,737		
	TOPLAM	148,367	201			
Adalet	Gruplar Arası	4,631	5	,926	1,180	,320
	Grup İçi	153,807	196	,785		
	TOPLAM	158,438	201			
Sorumluluk	Gruplar Arası	6,516	5	1,303	2,348	,042*
	Grup İçi	108,769	196	,555		
	TOPLAM	115,285	201			
Dürüstlük	Gruplar Arası	2,948	5	,590	1,030	,401
	Grup İçi	112,169	196	,572		
	TOPLAM	115,117	201			
Demokrasi	Gruplar Arası	4,248	5	,850	1,024	,405
	Grup İçi	162,625	196	,830		
	TOPLAM	166,873	201			
Saygı	Gruplar Arası	7,903	5	1,581	1,868	,102
	Grup İçi	165,851	196	,846		
	TOPLAM	173,754	201			

Tablo 22’ de yapılan tek boyutlu varyans analizi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre sorumluluk boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark göze çarpıyor.

(0,042<0,05) Bu farkın hangi mesleki kıdem grubundan kaynaklandığını anlamak için LSD test yapılmıştır.

Tablo 23: Sorumluluk Boyutundaki Anlamlı Farkın Kaynağını Bulmak için Yapılan LSD Test

Boyut	Mesleki Kıdem (I)	Mesleki Kıdem (J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Standart Hata	p
Sorumluluk	21-25 yıl	1-5 Yıl	-0,506*	0,219	0,02
		6-10 Yıl	-0,502*	0,197	0,01
		11-15 Yıl	-0,390*	0,151	0,01
		16-20 Yıl	-0,365*	0,156	0,02
		26 Yıl ve Üstü	-0,270	0,176	0,12

Tablo 23' de görüldüğü gibi 21-25 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin algılarıyla, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algıları birbirinden farklıdır. Buna göre 21-25 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla, müdürlerin sorumluluk boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.

21-25 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlerin algıları arasında da anlamlı bir fark çıkmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Çıkan sonuca göre, mesleki tecrübesi fazla olan öğretmenlerin; kendilerinden daha az tecrübeye sahip öğretmenlere veya mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre daha farklı bir bakış açısına sahip olmaları doğal görülebilir. Bu farklılığın nedenleri arasında; tecrübe, daha fazla okul müdürüyle çalışma, okul müdürlerini daha yakından tanıma fırsatı bulma, daha titiz düşünme gibi sebepler sayılabilir.

Benzer şekilde Erdoğan(2007)' in yaptığı araştırmada da 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler diğer gruplarda yer alan öğretmenlere göre, müdürlerin etik ilkelere uygun davrandıkları görüşüne daha çok katılmaktadırlar.

Gültekin' in (2008) yaptığı araştırmada ise, ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

4.2.6. Altıncı Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt amacında ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının yaşlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla önce tablo 24’ de boyutların yaş değişkenine göre ortalamaları verilmiş, daha sonra verilere tek boyutlu varyans analizi (Anova) uygulanmış, sonuçlar tablo 25’ de gösterilmiştir. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 24: İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları

Boyutlar	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	21-25 yaş	6	4,25	1,222
	26-30 yaş	19	3,92	0,863
	31-35 yaş	29	3,83	0,926
	36-40 yaş	47	3,80	0,897
	41-45 yaş	59	3,74	0,773
	46-50 yaş	32	3,87	0,747
	51 yaş ve üstü	10	3,10	0,932
	TOPLAM		202	3,79
Adalet	21-25 yaş	6	4,34	1,395
	26-30 yaş	19	4,03	0,734
	31-35 yaş	29	3,84	0,989
	36-40 yaş	47	3,86	0,918
	41-45 yaş	59	3,75	0,813
	46-50 yaş	32	3,89	0,687
	51 yaş ve üstü	10	3,17	1,183
	TOPLAM		202	3,83

Tablo 24 - devam

Boyutlar	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	S
Sorumluluk	21-25 yaş	6	4,28	1,348
	26-30 yaş	19	4,18	0,681
	31-35 yaş	29	4,21	0,667
	36-40 yaş	47	4,10	0,785
	41-45 yaş	59	3,91	0,692
	46-50 yaş	32	4,02	0,633
	51 yaş ve üstü	10	3,41	1,061
	TOPLAM	202	4,03	0,757
Dürüstlük	21-25 yaş	6	4,30	1,428
	26-30 yaş	19	4,40	0,552
	31-35 yaş	29	4,29	0,659
	36-40 yaş	47	4,06	0,876
	41-45 yaş	59	4,11	0,673
	46-50 yaş	32	4,12	0,667
	51 yaş ve üstü	10	3,62	0,863
	TOPLAM	202	4,13	0,757
Demokrasi	21-25 yaş	6	4,36	1,404
	26-30 yaş	19	4,35	0,791
	31-35 yaş	29	4,19	0,955
	36-40 yaş	47	4,03	1,006
	41-45 yaş	59	3,95	0,846
	46-50 yaş	32	4,10	0,700
	51 yaş ve üstü	10	3,52	1,081
	TOPLAM	202	4,06	0,911
Saygı	21-25 yaş	6	4,58	0,665
	26-30 yaş	19	4,68	0,594
	31-35 yaş	29	4,22	1,089
	36-40 yaş	47	4,20	0,938
	41-45 yaş	59	4,19	0,909
	46-50 yaş	32	3,99	0,860
	51 yaş ve üstü	10	3,53	1,024
	TOPLAM	202	4,19	0,930

Tablo 24' e bakıldığında ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları hoşgörü boyutu için; 21-25 yaş aralığında olan öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”; 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun”; 51 yaş ve üstü aralığında olan öğretmenlerde ise “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Adalet boyutu için; 21-25 yaş aralığında olan öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”; 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun”; 51 yaş ve üstü aralığında olan öğretmenlerde ise “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Sorumluluk boyutu için; 21-25, 31-35 yaş aralığında olan öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”; 26-30, 36-40, 41-45, 46-50, 51 yaş ve üstü yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Dürüstlük boyutu için; 21-25, 26-30, 31-35 yaş aralığında olan öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”; 36-40, 41-45, 46-50, 51 yaş ve üstü yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Demokrasi boyutu için; 21-25, 26-30 yaş aralığında olan öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”; 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50, 51 yaş ve üstü yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Saygı boyutu için; 21-25, 26-30 yaş aralığında olan öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”; 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50, 51 yaş ve üstü yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında; 21-25 ve 26-30 yaş aralığında olan öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”; 31-35, 36-40, 41-45, 46-50 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun”; 51 yaş ve üstü aralığında olan öğretmenlerde ise “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Tablo 25: İlköğretim Öğretmenlerinin, Yaş Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalama	F	p
Hoşgörü	Gruplar Arası	6,645	6	1,108	1,524	,172
	Grup İçi	141,722	195	,727		
	TOPLAM	148,367	201			
Adalet	Gruplar Arası	7,272	6	1,212	1,563	,160
	Grup İçi	151,166	195	,775		
	TOPLAM	158,438	201			
Sorumluluk	Gruplar Arası	6,660	6	1,110	1,993	,068
	Grup İçi	108,624	195	,557		
	TOPLAM	115,285	201			
Dürüstlük	Gruplar Arası	5,189	6	,865	1,534	,169
	Grup İçi	109,928	195	,564		
	TOPLAM	115,117	201			
Demokrasi	Gruplar Arası	6,377	6	1,063	1,291	,263
	Grup İçi	160,496	195	,823		
	TOPLAM	166,873	201			
Saygı	Gruplar Arası	11,270	6	1,878	2,254	,040*
	Grup İçi	162,484	195	,833		
	TOPLAM	173,754	201			

Tablo 25’ de yapılan tek boyutlu varyans analizi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre saygı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark göze çarpıyor. ($0,040 < 0,05$) Bu farkın hangi yaş aralığından kaynaklandığını anlamak için LSD test yapılmıştır.

Tablo 26: Saygı Boyutundaki Anlamlı Farkın Kaynağını Bulmak için Yapılan LSD Test

Boyut	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Standart Hata	P
Saygı	51 Yaş ve Üstü	21-25 Yaş	-1,05833*	,47138	,026
		26-30 Yaş	-1,15921*	,35662	,001
		31-35 Yaş	-,69052*	,33475	,040
		36-40 Yaş	-,67713*	,31789	,034
		41-45 Yaş	-,66992*	,31217	,033
		46-50 Yaş	-,46719*	,33070	,159

Tablo 26’ da görüldüğü gibi 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerin algılarıyla diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlerin algıları birbirinden farklıdır. Buna göre 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla, müdürlerin saygı boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.

Sonuçlara bakıldığında daha genç olan öğretmenlerin okul müdürleri hakkındaki algıları daha iyimserken, 51 yaş ve üstü öğretmenlerin algıları bu konuda diğer yaş gruplarından oldukça farklıdır. Bu farklılığın nedeni; 51 yaş üstü öğretmenlerin meslekte daha fazla vakit geçirmiş ve okul müdürlerini daha yakından tanıma fırsatı bulmuş olmaları olabilir.

4.2.7. Yedinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın yedinci alt amacında ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla önce tablo 27’ de boyutların öğrenim durumu değişkenine göre ortalamaları verilmiş, daha sonra verilere tek boyutlu varyans analizi (Anova) uygulanmış, sonuçlar tablo 28’ de gösterilmiştir. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 27: İlköğretim Öğretmenlerinin, Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	Ön Lisans	16	3,98	0,905
	Lisans	178	3,79	0,846
	Yüksek Lisans	8	3,47	1,074
	TOPLAM	202	3,79	0,859
Adalet	Ön Lisans	16	3,82	0,917
	Lisans	178	3,85	0,861
	Yüksek Lisans	8	3,29	1,313
	TOPLAM	202	3,83	0,888
Sorumluluk	Ön Lisans	16	4,04	0,756
	Lisans	178	4,04	0,744
	Yüksek Lisans	8	3,58	1,006
	TOPLAM	202	4,03	0,757
Dürüstlük	Ön Lisans	16	4,23	0,742
	Lisans	178	4,15	0,742
	Yüksek Lisans	8	3,61	1,015
	TOPLAM	202	4,13	0,757
Demokrasi	Ön Lisans	16	4,02	0,852
	Lisans	178	4,07	0,911
	Yüksek Lisans	8	3,92	1,130
	TOPLAM	202	4,06	0,911
Saygı	Ön Lisans	16	4,42	0,675
	Lisans	178	4,19	0,939
	Yüksek Lisans	8	3,78	1,114
	TOPLAM	202	4,19	0,930
GENEL ORTALAMA	Ön Lisans	16	4,08	0,762
	Lisans	178	4,01	0,724
	Yüksek Lisans	8	3,61	1,076
	TOPLAM	202	4,00	0,743

Tablo 27 incelendiğinde, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, hoşgörü boyutu için; ön lisans-lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Adalet boyutu için; ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun”, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Sorumluluk boyutu için; ön lisans-lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Dürüstlük boyutu için; ön lisans mezunu öğretmenlere göre “Her Zaman Uygun”, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Demokrasi boyutu için; ön lisans-lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Saygı boyutu için; ön lisans mezunu öğretmenlere göre “Her Zaman Uygun”, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında; ön lisans-lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Tablo 28: İlköğretim Öğretmenlerinin, Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Hoşgörü	Gruplar	1,420	2	,710	,961	,384
	Grup İçi	146,947	199	,738		
	TOPLAM	148,367	201			
Adalet	Gruplar	2,401	2	1,200	1,531	,219
	Grup İçi	156,037	199	,784		
	TOPLAM	158,438	201			
Sorumluluk	Gruplar	1,681	2	,841	1,473	,232
	Grup İçi	113,603	199	,571		
	TOPLAM	115,285	201			

Tablo 28 - devam

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Dürüstlük	Gruplar Arası	2,336	2	1,168	2,060	,130
	Grup İçi	112,782	199	,567		
	TOPLAM	115,117	201			
Demokrasi	Gruplar Arası	,194	2	,097	,116	,890
	Grup İçi	166,679	199	,838		
	TOPLAM	166,873	201			
Saygı	Gruplar Arası	2,196	2	1,098	1,274	,282
	Grup İçi	171,558	199	,862		
	TOPLAM	173,754	201			

Tablo 28’ de yapılan tek boyutlu varyans analizi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, öğrenim durumu değişkenine göre müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

4.2.8. Sekizinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın sekizinci alt amacında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algıları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla tablo 29’ da öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar boyutlara göre ayrılmış; ortalamalar ve standart sapma değerleri gösterilmiştir.

Tablo 29: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Müdür Davranışlarının Etik İkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	130	3,45	,08
Adalet	130	3,50	,09
Sorumluluk	130	3,74	,08
Dürüstlük	130	3,90	,09
Demokrasi	130	3,72	,10
Saygı	130	4,22	,08
GENEL ORTALAMA	130	3,75	,08

Tablo 29 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları; saygı boyutunda “Her Zaman Uygun”, diğer tüm boyutlar için “Genellikle Uygun” şeklindedir. Genel olarak bakıldığında da ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları “Genellikle Uygun” olarak çıkmaktadır.

Boyutlara verilen cevapların ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenler okul müdürlerinin en az “Hoşgörü” (\bar{X} : 3,45) boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını, en çok ise “Saygı” (\bar{X} : 4,22) boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktadır.

Sonuçta; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin müdürleri hakkındaki algıları ilköğretim kurumlarında çalışan meslektaşlarıyla benzer çıkmıştır. Her iki grubun algısına göre okul müdürleri en az “Hoşgörü” boyutundaki etik ilkelere, en çok ise “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygun davranmaktadır.

Bu durum araştırmanın birinci alt probleminde müdürlerin kendi davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarında da benzer şekilde çıkmıştır. Tablo 16’ da yer alan ortalama puanlara bakıldığında okul müdürleri, en çok “Saygı” boyutundaki etik

ilkelere uygun davrandıklarını, en az ise “Hoşgörü” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktaydı.

4.2.9. Dokuzuncu Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dokuzuncu alt amacında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla cinsiyet değişkenine göre etik boyutlara verilen cevapların istatistiği çıkartılarak bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 30: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Bağımsız Örneklem T-Testi

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	Sd	p
Hoşgörü	Kadın	50	3,64	1,02	1,973	128	,051
	Erkek	80	3,31	,864			
Adalet	Kadın	50	3,65	1,03	1,457	128	,148
	Erkek	80	3,40	,924			
Sorumluluk	Kadın	50	3,92	,969	1,932	128	,056
	Erkek	80	3,61	,851			
Dürüstlük	Kadın	50	4,04	1,04	1,304	128	,195
	Erkek	80	4,81	,929			
Demokrasi	Kadın	50	3,99	1,11	2,272	128	,025*
	Erkek	80	3,55	1,06			
Saygı	Kadın	50	4,21	,925	-,075	128	,940
	Erkek	80	4,22	,999			

Tablo 30 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları; hoşgörü, adalet, sorumluluk ve demokrasi boyutlarında “Genellikle Uygun”; saygı boyutunda “Her Zaman Uygun”; dürüstlük boyutunda kadın öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” erkek öğretmenlere göre “Her Zaman Uygun” şeklindedir.

Tabloya bakıldığında demokrasi boyutunda kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere oranla daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak da manidar bulunduğu görülmektedir. ($0,025 < 0,05$) Bu durumda kadın öğretmenler, müdürlerinin demokrasi boyutundaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandığını algılamaktadır.

Araştırmanın dördüncü alt amacının istatistiksel çözümlemesinde de benzer bir tablo karşımıza çıkmıştı; “İlköğretim kurumlarında çalışan kadın öğretmenler, müdürlerinin saygı boyutundaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandığını algılamaktadır.”

Farklı etik boyutlar olsa da her iki grupta da (ilköğretim-ortaöğretim) kadın öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarına ilişkin algıları erkek öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, kadın öğretmenlerin daha iyimser bir bakış açısı geliştirdikleri yönünde yorumlanabilir.

4.2.10. Onuncu Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın onuncu alt amacında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla önce tablo 31’ de boyutların mesleki kıdem değişkenine göre ortalamaları verilmiş, daha sonra verilere tek boyutlu varyans analizi (Anova) uygulanmış, sonuçlar tablo 32’ de gösterilmiştir. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 31: Ortaöğretimde Çalışan Öğretmenlerin, Mesleki Kıdemlerine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlgelere Uygunluğuna İlişkin Algıları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	1-5 Yıl	9	3,82	1,193
	6-10 Yıl	23	3,39	0,987
	11-15 Yıl	27	3,67	0,973
	16-20 Yıl	26	3,43	0,926
	21-25 Yıl	29	3,28	0,872
	26 Yıl ve Üstü	16	3,27	0,823
	Toplam	130	3,45	0,941
Adalet	1-5 Yıl	9	3,71	1,351
	6-10 Yıl	23	3,55	1,007
	11-15 Yıl	27	3,58	1,008
	16-20 Yıl	26	3,57	0,879
	21-25 Yıl	29	3,42	0,896
	26 Yıl ve Üstü	16	3,19	0,981
	TOPLAM	130	3,50	0,973
Sorumluluk	1-5 Yıl	9	3,86	1,332
	6-10 Yıl	23	3,91	0,917
	11-15 Yıl	27	3,95	0,867
	16-20 Yıl	26	3,80	0,896
	21-25 Yıl	29	3,51	0,725
	26 Yıl ve Üstü	16	3,37	0,948
	TOPLAM	130	3,74	0,908
Dürüstlük	1-5 Yıl	9	3,92	1,392
	6-10 Yıl	23	4,07	0,894
	11-15 Yıl	27	4,13	0,817
	16-20 Yıl	26	4,00	0,898
	21-25 Yıl	29	3,78	0,899
	26 Yıl ve Üstü	16	3,34	1,213
	TOPLAM	130	3,90	0,977
Demokrasi	1-5 Yıl	9	3,72	1,498
	6-10 Yıl	23	3,75	1,168
	11-15 Yıl	27	3,96	1,036
	16-20 Yıl	26	3,96	1,008
	21-25 Yıl	29	3,60	0,964
	26 Yıl ve Üstü	16	3,14	1,177
	TOPLAM	130	3,72	1,103

Tablo 31– devam

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S
Saygı	1-5 Yıl	9	4,25	0,650
	6-10 Yıl	23	4,55	0,769
	11-15 Yıl	27	4,19	1,008
	16-20 Yıl	26	4,34	0,990
	21-25 Yıl	29	4,31	0,622
	26 Yıl ve Üstü	16	3,44	1,410
	TOPLAM	130	4,22	0,968
GENEL ORTALAMA	1-5 Yıl	9	3,88	1,217
	6-10 Yıl	23	3,87	0,855
	11-15 Yıl	27	3,91	0,825
	16-20 Yıl	26	3,85	0,830
	21-25 Yıl	29	3,65	0,752
	26 Yıl ve Üstü	16	3,29	0,992
	TOPLAM	130	3,75	0,874

Tablo 31’ e bakıldığında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları hoşgörü boyutu için; 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 21-25, 26 yıl ve üstü mesleki kıdem sahip öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Adalet boyutu için; 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 26 yıl ve üstü mesleki kıdem sahip öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Sorumluluk boyutu için; 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 26 yıl ve üstü mesleki kıdem sahip öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Dürüstlük boyutu için; 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 26 yıl ve üstü mesleki kıdem sahip öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Demokrasi boyutu için; 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 26 yıl ve üstü mesleki kıdem sahip öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Saygı boyutu için; 1-5, 6-10, 16-20 ve 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”, 11-15 yıl ile 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Boyutlara verilen cevapların genel ortalamasına bakıldığında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 26 yıl ve üstü mesleki kıdem sahip öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin algılarına ilişkin ortalama puanların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak üzere verilere tek boyutlu varyans analizi (Anova) yapılmıştır.

Tablo 32: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Mesleki Kıdemlerine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Hoşgörü	Gruplar Arası	3,952	5	,790	,888	,491
	Grup İçi	110,329	124	,890		
	TOPLAM	114,281	129			
Adalet	Gruplar Arası	2,526	5	,505	,524	,758
	Grup İçi	119,575	124	,964		
	TOPLAM	122,101	129			
Sorumluluk	Gruplar Arası	5,867	5	1,173	1,448	,212
	Grup İçi	100,505	124	,811		
	TOPLAM	106,372	129			

Tablo 32 - devam

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Dürüstlük	Gruplar Arası	7,803	5	1,561	1,678	,145
	Grup İçi	115,316	124	,930		
	TOPLAM	123,119	129			
Demokrasi	Gruplar Arası	8,828	5	1,766	1,478	,202
	Grup İçi	148,092	124	1,194		
	TOPLAM	156,920	129			
Saygı	Gruplar Arası	12,982	5	2,596	2,983	,014*
	Grup İçi	107,923	124	,870		
	TOPLAM	120,906	129			

Tablo 32’de yapılan tek boyutlu varyans analizi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre saygı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. ($0,014 < 0,05$) Bu farkın hangi mesleki kıdem grubundan kaynaklandığını anlamak için LSD test yapılmıştır.

Tablo 33: Saygı Boyutundaki Anlamlı Farkın Kaynağını Bulmak için Yapılan LSD Test

Boyut	Mesleki Kıdem (I)	Mesleki Kıdem (J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Standart Hata	p
Saygı	26 Yıl ve Üstü	1-5 Yıl	-,81250*	,38872	,039
		6-10 Yıl	-1,11685*	,30371	,000
		11-15 Yıl	-,75694*	,29433	,011
		16-20 Yıl	-,89904*	,29643	,003
		21-25 Yıl	-,87284*	,29053	,003

Tablo 33’ de görüldüğü gibi 26 yıl ve üstü arasında kıdeme sahip öğretmenlerin algılarıyla, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algıları birbirinden farklıdır. Buna göre 26 yıl ve üstü arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla, müdürlerin saygı boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.

Çıkan sonuca göre, mesleki tecrübesi fazla olan öğretmenlerin; kendilerinden daha az tecrübeye sahip öğretmenlere veya mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre daha farklı bir bakış açısına sahip olmaları doğal görülebilir. Bu farklılığın nedenleri arasında; tecrübe, daha fazla okul müdürüyle çalışma, okul müdürlerini daha yakından tanıma fırsatı bulma, daha titiz düşünme gibi sebepler sayılabilir.

4.2.11. Onbirinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın onbirinci alt amacında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının yaşlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla önce tablo 34’ de boyutların yaş değişkenine göre ortalamaları verilmiş, daha sonra verilere tek boyutlu varyans analizi (Anova) uygulanmış, sonuçlar tablo 35’ de gösterilmiştir. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 34: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları

Boyutlar	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	21-25 yaş	6	3,49	1,356
	26-30 yaş	16	3,55	1,070
	31-35 yaş	21	3,48	0,989
	36-40 yaş	31	3,65	0,939
	41-45 yaş	28	3,41	0,841
	46-50 yaş	16	3,10	0,884
	51 yaş ve üstü	12	3,24	0,799
	TOPLAM	130	3,45	0,941

Tablo 34 –devam

Boyutlar	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	S
Adalet	21-25 yaş	6	3,38	1,589
	26-30 yaş	16	3,66	0,984
	31-35 yaş	21	3,56	1,084
	36-40 yaş	31	3,61	0,905
	41-45 yaş	28	3,65	0,821
	46-50 yaş	16	3,11	0,968
	51 yaş ve üstü	12	3,11	0,899
	TOPLAM	130	3,50	0,973
Sorumluluk	21-25 yaş	6	3,53	1,558
	26-30 yaş	16	3,92	0,999
	31-35 yaş	21	3,94	0,847
	36-40 yaş	31	3,98	0,878
	41-45 yaş	28	3,62	0,711
	46-50 yaş	16	3,42	0,879
	51 yaş ve üstü	12	3,29	0,893
	TOPLAM	130	3,74	0,908
Dürüstlük	21-25 yaş	6	3,53	1,598
	26-30 yaş	16	4,13	0,984
	31-35 yaş	21	4,08	0,826
	36-40 yaş	31	4,10	0,872
	41-45 yaş	28	3,99	0,799
	46-50 yaş	16	3,72	0,929
	51 yaş ve üstü	12	3,00	1,172
	TOPLAM	130	3,90	0,977
Demokrasi	21-25 yaş	6	3,39	1,778
	26-30 yaş	16	3,92	1,042
	31-35 yaş	21	3,82	1,074
	36-40 yaş	31	4,01	1,096
	41-45 yaş	28	3,88	0,812
	46-50 yaş	16	3,31	1,104
	51 yaş ve üstü	12	2,93	1,162
	TOPLAM	130	3,72	1,103

Tablo 34 –devam

Boyutlar	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	S
Saygı	21-25 yaş	6	3,96	0,600
	26-30 yaş	16	4,42	0,888
	31-35 yaş	21	4,44	1,030
	36-40 yaş	31	4,25	0,981
	41-45 yaş	28	4,44	0,615
	46-50 yaş	16	4,19	0,829
	51 yaş ve üstü	12	3,19	1,362
	TOPLAM	130	4,22	0,968
GENEL ORTALAMA	21-25 yaş	6	3,55	1,390
	26-30 yaş	16	3,93	0,902
	31-35 yaş	21	3,89	0,839
	36-40 yaş	31	3,93	0,834
	41-45 yaş	28	3,83	0,693
	46-50 yaş	16	3,48	0,845
	51 yaş ve üstü	12	3,13	0,944
	TOPLAM	130	3,75	0,874

Tablo 34' e bakıldığında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları hoşgörü boyutu için; 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun”; 46-50, 51 yaş ve üstü aralığında olan öğretmenlerde ise “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Adalet boyutu için; 21-25, 46-50, 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerde “Bazen Uygun”; 26-30, 31-35, 36-40, 41-45 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Sorumluluk boyutu için; 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Dürüstlük boyutu için; 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Demokrasi boyutu için; 21-25, 46-50, 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerde “Bazen Uygun”; 26-30, 31-35, 36-40, 41-45 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Saygı boyutu için; 21-25 ve 46-50 yaş aralığında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun”; 26-30, 31-35, 36-40, 41-45 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Her Zaman Uygun”, 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında; 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50 yaş aralıklarında olan öğretmenlerde “Genellikle Uygun”, 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerde “Bazen Uygun” düzeyindedir.

Tablo 35: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlgelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Hoşgörü	Gruplar Arası	4,030	6	,672	,749	,611
	Grup İçi	110,251	123	,896		
	TOPLAM	114,281	129			
Adalet	Gruplar Arası	5,721	6	,953	1,008	,423
	Grup İçi	116,380	123	,946		
	TOPLAM	122,101	129			
Sorumluluk	Gruplar Arası	7,797	6	1,299	1,621	,147
	Grup İçi	98,576	123	,801		
	TOPLAM	106,372	129			

Tablo 35 - devam

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Dürüstlük	Gruplar Arası	14,076	6	2,346	2,646	,019*
	Grup İçi	109,043	123	,887		
	TOPLAM	123,119	129			
Demokrasi	Gruplar Arası	14,808	6	2,468	2,136	,054
	Grup İçi	142,112	123	1,155		
	TOPLAM	156,920	129			
Saygı	Gruplar Arası	16,244	6	2,707	3,182	,006*
	Grup İçi	104,661	123	,851		
	TOPLAM	120,906	129			

Tablo 35’ de yapılan tek boyutlu varyans analizi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre dürüstlük ve saygı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar göze çarpıyor. (Dürüstlük $0,019 < 0,05$; Saygı $0,006 < 0,05$) Bu farkların hangi yaş aralıklarından kaynaklandığını anlamak için LSD test yapılmıştır.

Tablo 36: Dürüstlük ve Saygı Boyutlarındaki Anlamlı Farkların Kaynağını Bulmak için Yapılan LSD Test

Boyut	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Standart Hata	P
Dürüstlük	51 Yaş ve Üstü	21-25 Yaş	-,53333	,47078	,259
		26-30 Yaş	-1,13125*	,35956	,002
		31-35 Yaş	-1,08095*	,34072	,002
		36-40 Yaş	-1,10000*	,32012	,001
		41-45 Yaş	-,99286*	,32487	,003
		46-50 Yaş	-,71875*	,35956	,048
Saygı	51 Yaş ve Üstü	21-25 Yaş	-,77083	,46122	,097
		26-30 Yaş	-1,23438*	,35226	,001
		31-35 Yaş	-1,25298*	,33381	,000
		36-40 Yaş	-1,06250*	,31362	,001
		41-45 Yaş	-1,25000*	,31827	,000
		46-50 Yaş	-1,00000*	,35226	,005

Tablo 36’ da görüldüğü gibi her iki boyutta da 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerin algılarıyla, 21-25 yaş grubu dışında kalan tüm yaş gruplarında bulunan öğretmenlerin algıları birbirinden farklıdır. Buna göre gibi 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla, müdürlerin dürüstlük ve saygı boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.

51 yaş ve üstünde olan öğretmenlerle 21-25 yaş grubunda olan öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. 21-25 yaş grubunda olan öğretmenlerle diğer yaş gruplarında olan öğretmenler arasında da anlamlı bir fark olmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Sonuçlara bakıldığında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algılarıyla ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algıları arasında paralellik olduğu göze çarpmaktadır. “İlköğretim kurumlarında çalışan 51 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla, müdürlerin saygı boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.”

51 yaş ve üstü öğretmenlerin algılarının farklı olmasında; meslekte daha fazla vakit geçirmiş ve okul müdürlerini daha yakından tanıma fırsatı bulmuş olmaları nedenleri sayılabilir.

4.2.12. Onikinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın onikinci alt amacında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla önce tablo 37’ de boyutların öğrenim durumu değişkenine göre ortalamaları verilmiş, daha sonra verilere tek boyutlu varyans analizi (Anova) uygulanmış, sonuçlar tablo 38’ de gösterilmiştir. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 37: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S
Hoşgörü	Ön Lisans	7	3,38	0,888
	Lisans	116	3,45	0,957
	Yüksek Lisans	7	3,33	0,810
	TOPLAM	130	3,44	0,941
Adalet	Ön Lisans	7	3,24	1,076
	Lisans	116	3,50	0,978
	Yüksek Lisans	7	3,61	0,861
	TOPLAM	130	3,49	0,972
Sorumluluk	Ön Lisans	7	3,18	0,876
	Lisans	116	3,76	0,904
	Yüksek Lisans	7	3,85	0,950
	TOPLAM	130	3,73	,0908
Dürüstlük	Ön Lisans	7	3,28	1,124
	Lisans	116	3,93	0,956
	Yüksek Lisans	7	3,94	1,113
	TOPLAM	130	3,90	0,976
Demokrasi	Ön Lisans	7	3,16	1,258
	Lisans	116	3,73	1,108
	Yüksek Lisans	7	4,11	0,685
	TOPLAM	130	3,72	1,102

Tablo 37 – devam

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S
Saygı	Ön Lisans	7	3,85	1,135
	Lisans	116	4,23	0,951
	Yüksek Lisans	7	4,32	1,161
	TOPLAM	130	4,22	0,968
GENEL ORTALAMA	Ön Lisans	7	3,35	0,998
	Lisans	116	3,77	0,869
	Yüksek Lisans	7	3,86	0,846
	TOPLAM	130	3,75	0,874

Tablo 37 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları, hoşgörü boyutu için; ön lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Bazen Uygun”, lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Adalet boyutu için; ön lisans mezunu öğretmenlere göre “Bazen Uygun”, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Sorumluluk boyutu için; ön lisans mezunu öğretmenlere göre “Bazen Uygun”, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Dürüstlük boyutu için; ön lisans mezunu öğretmenlere göre “Bazen Uygun”, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Demokrasi boyutu için; ön lisans mezunu öğretmenlere göre “Bazen Uygun”, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Saygı boyutu için; ön lisan mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun”, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Her Zaman Uygun” düzeyindedir.

Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında ön lisans mezunu öğretmenlere göre “Bazen Uygun”, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Tablo 38: Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin, Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Müdür Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğuna İlişkin Algıları Anova Testi

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Hoşgörü	Gruplar Arası	,124	2	,062	,069	,934
	Grup İçi	114,157	127	,899		
	TOPLAM	114,281	129			
Adalet	Gruplar Arası	,554	2	,277	,289	,749
	Grup İçi	121,547	127	,957		
	TOPLAM	122,101	129			
Sorumluluk	Gruplar Arası	2,328	2	1,164	1,421	,245
	Grup İçi	104,044	127	,819		
	TOPLAM	106,372	129			
Dürüstlük	Gruplar Arası	2,820	2	1,410	1,489	,230
	Grup İçi	120,299	127	,947		
	TOPLAM	123,119	129			
Demokrasi	Gruplar Arası	3,276	2	1,638	1,354	,262
	Grup İçi	153,644	127	1,210		
	TOPLAM	156,920	129			
Saygı	Gruplar Arası	1,035	2	,518	,548	,579
	Grup İçi	119,870	127	,944		
	TOPLAM	120,906	129			

Tablo 38’ de yapılan tek boyutlu varyans analizi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, öğrenim durumu değişkenine göre müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Öğrenim durumu değişkenine göre; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına ilişkin sonuçlar aynı çıkmıştır.

4.2.13. Onüçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın onüçüncü alt amacında öğretmenlerin, müdür davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığını ilişkin algılarının ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında çalışmalarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre etik boyutlara verilen cevapların istatistiği çıkartılarak bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Tablo 39: Öğretmenlerin İlköğretim ya da Ortaöğretim Kurumlarında Çalışmalarına Göre Etik Algıları Bağımsız Örneklem T-Testi

Boyutlar	Kurum	N	\bar{X}	S	t	Sd	p
Hoşgörü	İlköğretim	202	3,79	0,859	3,411	330	,001*
	Ortaöğretim	130	3,45	0,941			
Adalet	İlköğretim	202	3,83	0,888	3,170	330	,002*
	Ortaöğretim	130	3,50	0,973			
Sorumluluk	İlköğretim	202	4,03	0,757	3,139	330	,002*
	Ortaöğretim	130	3,74	0,908			
Dürüstlük	İlköğretim	202	4,13	0,757	2,393	330	,017*
	Ortaöğretim	130	3,90	0,977			
Demokrasi	İlköğretim	202	4,06	0,911	2,997	330	,003*
	Ortaöğretim	130	3,72	1,103			
Saygı	İlköğretim	202	4,19	0,930	-,294	330	,769
	Ortaöğretim	130	4,22	0,968			

Tablo 39’ da öğretmenlerin saygı boyutuna ilişkin algıları ilköğretim kurumlarında çalışanlarda “Genellikle Uygun”, ortaöğretim kurumlarında çalışanlarda “Her Zaman

Uygun” şeklindedir. Diğer tüm boyutlarda öğretmenlerin algıları “Genellikle Uygun” düzeyindedir.

Tablo incelendiğinde, öğretmenlerin saygı boyutu hariç diğer tüm boyutlarda algılarına ait ortalama puanları, istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır. (Hoşgörü boyutu $0,001 < 0,05$, adalet boyutu $0,002 < 0,05$, sorumluluk boyutu $0,002 < 0,05$, dürüstlük boyutu $0,017 < 0,05$, demokrasi boyutu $0,003 < 0,05$)

Buna göre, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla, müdürlerin bu boyutlardaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandıklarını algılamaktadır.

Benzer şekilde Karagöz (2008) tarafından yapılan araştırmada; ilköğretim öğretmenleri, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını örneklemdaki tüm lise öğretmenlerinden daha olumlu olarak algılamaktadırlar sonucuna ulaşmıştır.

Bu farklılığa, ilköğretim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin yaşlarının küçük olması, davranışlarının şekillenmesinde öğretmen ve okul müdürlerini rol model almaları ve bu bilinçle okul müdürlerinin davranışlarında daha dikkatli, sevecen ve kontrollü olmaları etki etmiş olabilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Araştırmanın istatistiksel çözümlenmesiyle elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

1. Okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı hakkındaki algıları “Her Zaman Uygun” şeklindedir. Okul müdürleri kendilerinin en çok “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını, en az ise “Hoşgörü” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktadırlar.
2. Okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarının, ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında çalışmalarına göre anlamlı bir fark taşımadığı görülmektedir.
3. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları “Genellikle Uygun” şeklindedir. Boyutlara verilen cevapların ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenler okul müdürlerinin en az “Hoşgörü” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını, en çok ise “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktadır.
4. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarında “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere oranla, müdürlerinin saygı boyutundaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandığını algılamaktadır.
5. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarında “Sorumluluk” boyutundaki etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre 21-25 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler, diğer

öğretmenlere oranla, müdürlerin “Sorumluluk” boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.

6. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarında “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre 51 ve üstü yaş aralığında olan öğretmenler, diğer yaş aralığında bulunan öğretmenlere oranla, müdürlerin saygı boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.
7. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, öğrenim durumu değişkenine göre müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarında anlamlı bir fark görülmemiştir.
8. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları; saygı boyutunda “Her Zaman Uygun”, diğer tüm boyutlar için “Genellikle Uygun” şeklindedir. Boyutlara verilen cevapların ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenler okul müdürlerinin en az “Hoşgörü” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını, en çok ise “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktadır.
9. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarında “Demokrasi” boyutundaki etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere oranla müdürlerinin demokrasi boyutundaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandığını algılamaktadır.
10. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarında “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre 26 yıl ve üstü arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla, müdürlerin saygı boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.
11. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarında “Dürüstlük” ve “Saygı” boyutundaki etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre gibi 51 ve üstü yaş aralığında olan öğretmenler, (21-25 yaş grubu dışında

kalan) diğer öğretmenlere oranla, müdürlerin dürüstlük ve saygı boyutundaki etik ilkelere daha az uygun davrandıklarını algılamaktadır.

12. Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, öğrenim durumu değişkenine göre müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algılarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

13. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla, müdürlerin “Hoşgörü”, “Adalet”, “Sorumluluk”, “Dürüstlük” ve “Demokrasi” boyutlarındaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandıklarını algılamaktadır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde; araştırmanın akademik incelemesine dayalı olarak okul müdürlerine ve araştırma tecrübesine dayalı olarak diğer araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırma sonuçları incelendiğinde, hem okul müdürlerinin kendi algılarına göre hem de ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin en az “Hoşgörü Boyutu” altındaki etik ilkelere uygun davrandıkları sonucu çıkmıştır. Bu durumda okul müdürleri hoşgörü boyutu altındaki etik ilkelere uyma konusunda daha dikkatli olarak, çeşitli hizmetiçi eğitimlere katılarak bu konularda kendilerini geliştirebilirler.
2. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin öğretmen algılarında kadın öğretmenlerle erkek öğretmenler arasında anlamlı farklar çıkmaktadır. Bu durumda okul müdürleri cinsiyet ayrımı yapmadan her işgörene eşit ve adaletli davranmalı; kuralları uygulamada kişilerarası ayrım yapmamalıdır.
3. Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim kurumlarında görev yapan 21-25 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle, ortaöğretim kurumlarında görev yapan 26 yıl ve üstü arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algılarıyla diğer yaş gruplarında kalan öğretmenlerin algıları birbirinden farklı çıkmaktadır. Bunun yanında 51 ve üstü yaş aralığında bulunan öğretmenlerle, diğer yaş

grupları arasında da fark çıkmaktadır. Okul müdürleri mesleki kdemi daha yüksek olan ve daha yaşlı olan öğretmenlerle çalışırken daha saygılı olabilir ve onların tecrübelerini de dikkate alarak bilgilerinden yararlanabilirler.

5.2.2. Araştırmacılara neriler

Konuyla ilgili araştırma yapmak isteyenlere aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Araştırma evrenine birden fazla ile ya da il katılarak genişletilebilir.
2. Araştırmaya müfettişler, öğrenciler ve velilerde dahil edilerek sonuçları daha kapsamlı hale getirilebilir.
3. Araştırma yöntemine gözlem ve röportajlardan elde edilebilecek nitel veriler de eklenebilir.
4. Bu araştırmada sadece okul müdürlerinin etik davranışları konu edilmiştir, buna müfettiş ve ğretmen gibi eğitim alanındaki diğer meslek grupları da eklenebilir.

KAYNAKÇA

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

AASA Governing Board. **AASA's Statement of Ethics for Educational Leaders.** <http://www.aasa.org/about/content.cfm?ItemNumber=2157> [25.04.09]

Ahlak Felsefesi.

http://egitek.meb.gov.tr/aok/Aok_Kitaplar/AolKitaplar/Felsefe_2/5.pdf
[19.04.2009].

Airasian, Peter, Gay, L.R. 1997. **Educational Research Competencies for Analysis and Application.** Merrill, Columbus, Ohio.

Akarsu, Bedia. 1965. **Ahlak Öğretileri; Mutluluk Ahlakı.** Baha Matbaası. İstanbul.

Arslan, Mahmut. 2001. **İş ve Meslek Ahlakı.** Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Aydın, Mustafa. 2005. **Eğitim Yönetimi.** Hatiboğlu Yayıncılık, Ankara.

Balkır, Gönül Zehra. 2005. İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sorunlar. **Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.** s.197-209

Başaran, İ.Ethem. 2006. **Türk Eğitim sistemi ve Okul Yönetimi.** Ekinoks Yayınları, Ankara.

Baştuğ, İbrahim. 2009. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Konya İli Örneği)”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Plânlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.

Boatright, John R. 2003. **Ethics and the Conduct of Business.** Loyola University, Chicago. Pearson Education, Inc.

Brooks, Leonard J; Dunn, Paul. 2009. **Business & Profesional Ethics.** South Western Cengage Learning. Mason, USA.

Buchholtz Ann K; Carroll, Archie B. 2009. **Business and Society: Ethics and Stakeholder Management.** South-Western Publishing Co.

Bursalıoğlu, Ziya. 2005. **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama.** Pegem A Yayıncılık, Ankara.

- Carroll, Archie B. 1989. **Business & Society-Ethics& Stakeholder Management**. South-Western Publishing Co.
- Cevizci, Ahmet. 2008. **Etiğe Giriş**. Paradigma Yayıncılık. İstanbul.
- Crowther David; Green Mriam. 2004. **Organisational Theory**. Chartered Institute of Personnel and Development. London.
- Çabuk, Adem; İşgüden Burcu. 2006. Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. **Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.6s.19: 59-86.
- Çakıcı, Ayşehan. 2007. Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları. **Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.17 s.1: 117-134
- Çelik, Vehbi. 2003. **Eğitimsel Liderlik**. Pegema Yayıncılık. Ankara.
- Çetin, Münevver; Topuzoğlu, Pınar. 2009. Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri. **18.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 2009**. Ege Üniversitesi
- Çilingir, Lokman. 2003. **Ahlak Felsefesine Giriş, Metinlerle Ahlakı Temellendirme**. Elis Yayınları. Ankara.
- Darwall, Stephen L. 2003. **Virtue Ethics**. Blackwell Publishing.
- Dedeoğlu, Gözde. 2006. “Etik Olanın Yitimi ya da Etik Eylemin Önündeki Engeller” **Özne Dergisi**, Bahar Sayısı. s.1
- Demirtaş, Hasan; Güneş, Hasan. 2002. **Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü**. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Dempster, Neil; Freakley Mark; Parry Lindsay. 1998. A study of The Ethical Decision-Making of School Principals. Griffith University, Brisbane. Avustralya.
- Erdoğan, Çetin. 2007. “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Davranışları”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Ergüden, Akın. 2003. Uygulamalı Etik Ne tür Bilgi İçerir?. **I. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı**. ODTÜ.
- Feyzioğlu, Turhan. 1982. Atatürk’ün Çağdaş Bilime, Eğitime ve Öğretmene Verdiği Önem. http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim/index_makaleler.htm [07.05.2009]
- Fritzsche, David J. 1997. **Business Ethics A Global And Managerial Perspective**. Pennsylvania State University, Great Valley Graduate Center. McGraw-Hill Series in Management.

- Gül, Hasan; Gökçe, Hakan. 2008. Örgütsel Etik ve Bileşenleri. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.13 s.1:377-389.
- Gültekin, Mehmet. 2008. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Plânlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Haynes, Felicity. 2002. **Eğitimde Etik**. çev. Semra Kunt Akbaş. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Hearit, Keith M. 2006. **Crisis Management by Apology**. Lawrence Erlbaum Associates.
- Hill, Roger B. Rojewski, Jay W. 1999. Double Jeopardy: Work Ethic Differences in Youth at Risk of School Failure. **The Career Development Quarterly**. V.47. The University of Georgia.
- Hughes, Laura Martinez. 2006. Georgia Elementary Principals’ Perceptions of Their Ethical Philosophy, Formal Leadership Preparation in Ethics, and Actions Related to the Development and Maintenance of an Ethical School. Georgia, Southern University.
- İrızık, Gürol. 2001. Ahlakı Tartışmak ve Yaşamak. **Görüş Dergisi**. 2001 Ocak. s.18-21
- ISLLC, Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards for School Leaders. http://wps.ablongman.com/ab_bacon_edadmin_1/7/1806/462533.cw/index.html [03.05.2009]
- Issa, Theodore; Pick, David. 2011. An İnterpretive Mixed-Methods Analysis Of Ethics, Spirituality And Aesthetics in The Australian Services Sector. **Business Ethics: A European Review**. c.20 s.1:45-58
- İnam, Ahmet. **Bilgi Ahlakı Üstüne Düşünceler**. ODTÜ, Online Yayınlar. <http://www.metu.edu.tr/~www41/ahmet-inam/bilgi-ahlaki.htm> [19.04.2009].
- JCU, John Carrol University. Philosophy-Ethic. <http://www.jcu.edu/philosophy/Gensler/et/et-10-00.htm>. [30.01.2011]
- Kahraman, Nihat. 2003. İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu Etik İlkelere Uyuma Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2005. Resmi Gazete, 25785, 13.04.2005.

- Karagöz, Ali. 2008. İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki-Bursa İli Örneği. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, Niyazi. 2007. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keiser, Kay A; Schulte, Laura E. 2007. The Development and Validation of the Elementary School Ethical Climate Index. **The School Community Journal**. vol.17no. 2.
- Kılavuz, Raci. 2003. **Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma**. SeçkinYayıncılık, Ankara.
- Kınay, Sibel. 2006. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetimsel Etik İlkelerine Bağlılık Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi” Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Kıral, Çiğdem. 2000. Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması. **Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 1211, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları: c. 168 s. 1-136.**
- Koçel, Tamer. 2007. **İşletme Yöneticiliği**. ArıkanBasın Yayın, İstanbul.
- Kornblau L. Barbara; Starling P. Shirley. 1999. **Ethics in Rehabilitation**. USA, Slack Incorporated.
- Kowalski, Theodore. 2006. **The School Superintendent**. Sage Publication Inc. United State of America.
- Kubilay, Serdar. 2003. Etik..Daima. **Türkiye Mühendislik Dergisi**. c.4 s.426. <http://www.karto.itu.edu.tr/derslerimiz/etik/SKubilay.pdf> [19.04.2009]
- Kuçuradi, Ioanna. 2005. Felsefe ve Etik. **Yapı Dergisi**. s.208:51-56
- _____. 1997. Uludağ Konuşmaları; Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları. Türkiye Felsefe Kurumu. Meteksan, Ankara.
- Kreitner, Robert. 2008. **Management**. Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company. Canada.
- Lashway, Larry. 1997. **Visionary Leadership**. ERIC Digest. s:110
- Leighton, Paul and Killingbeck, Donna. 2001. Professional Codes of Ethics. http://www.paulsjusticepage.com/cjethics/ethics_appendix.htm [25.4.2009]
- Lennick, Doug; Kiel, Fred. 2005. **Etik Zeka İş Performansının Arttırılması ve Liderlik Başarısı**. çev. Şükrü Apagut, Esra Nal, Hasan Nal. CSA Global Publishing.

- MacDonald, Chris. Why Have a Code of Ethics?
<http://www.ethicsweb.ca/codes/coe2.htm> [26.04.2009]
- McDaniel, Charlotte. 2004. **Organizational Ethics: Research and Ethical Environments**. Ashgate Publishing.
- Maruyama, Yasushi; Ueno, Tetsu. 2010. Ethics Education for Professionals in Japan: A Critical Review. **Educational Philosophy and Theory**. c:42 s.4:438-447
- OECD. 1998. **Principles For Managing Ethics In The Public Service**. Puma Policy Brief, 4.
- Okçabol, Rıfat. 2005. **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ütopya Yayıncılık, Ankara.
- Owens, James. 1978. **Ethical Theory and Business Decisions**. The American University, Management Education LTD, Maryland.
- Owens, Robert G. 2000. **Organizational Behavior in Education: Instructional Leadership and School Reform** (7th Edition). Allyn and Bacon.
- Öktem, Kemal. Ömürgönülşen, Uğur. 2005. Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı. s.232-236
<http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/3.1/1Omurgonulsen.pdf>
- Örs, Yaman. Etik, Bilimlerdeki “Derin” Etik ve Felsefenin Etik’i. Akdeniz Üniversitesi, ÜTF Deontoloji AD.
<http://www.biyoeetik.org.tr/makaleler/Etikte%20yaklasimlar/YOrs.htm>
[16.04.09].
- Özbakır, Ethem. 2007. Etik Kurallarının Oluşturulması Ve Etik Sorunların Çözümünde Meslek Odalarının Görev Ve Sorumlulukları. **TMMOB Dergisi**. c.3 s.1:93-132
- Özkalp, Enver. Kıral, Çiğdem. **Örgütsel Davranış**. 2004. Anadolu Üniversitesi Yayınları. s.1468: 229-247.
- Özlem, Doğan. 2004. **Etik-Ahlak Felsefesi**. İnkilap Yayınevi, İstanbul.
- Pehlivan, İnyet Aydın. 2002. **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- _____. 2003. **Eğitim ve Öğretimde Etik**. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Resnik, David B. 2004. **Bilim Etiği**. çev. Vicdan Mutlu. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Rickaby, Joseph. 2007. **Moral Philosophy**. BiblioBazaar, LLC.
- Roberts Laura Weiss; Dyer Allen R. 2004. **Ethics in Mental Health Care**. American Psychiatric Publishing. Boulevard, USA.
- Rogers, RAP 1937. A Short History of Ethics: Greek and Modern. Mac Millan Books, Edinburg.

http://www.akillisinif.anadolu.edu.tr/dosyalar/pdf/20071001/26_67.pdf
[16.04.2009]

Ruegger, Duurwood; King W. Ernest. 1992. A Study of the Effect of Age and Gender Upon Student Business Ethics. **Journal of Business Ethic.** c.11 s.3:179-186

Selimoğlu, Oğuz. 2008. “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Bakış Açısı ile Okul Yöneticisinin Etik İlkelere Uyuma Düzeyi”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü.

Seviğ, Veysi. 2001. Meslek Etiği. **Mali Çözüm Dergisi.**2001s:56

Strike, Kenneth. 2007. **Ethical Leadership in School.** Sage Publication Ltd. London, United Kingdom.

Taymaz, Haydar. 2007. **Okul Yönetimi.** Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Toffler, Barbara Ley. 1991. **Managers Talk Ethics. Making Tough Choices in a Competitive Business World.** John Wiley&Sons, Inc.

Turhan, Muhammed. 2007. Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Tüsiad. 2005. **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik.** Tüsiad-T/2005-11/412.

Velasquez, Manuel G. 2002. **Business Ethics.** Prentice-Hall Limited.

Wilkinson, David. 2002. **Environment and Law.** Routledge USA and CANADA.

Yaşayan, Gökçen. 2006. Ethos, Değerler ve Yaşam. **Felsefe Ekibi Dergisi.** s.5 http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5_y16.html?ref=Klasistanbul.Com
[18.04.2009].

Yayla, Ahmet. 2005. Eğitim Kavramının Etik Açısından Analizi. **Yüzüncüyl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi.** c.2s.1: 1-12

Yazıcı, Kubilay. 2007. Değerler Eğitimine Genel Bir Bakış. **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.** Ayın Makalesi Mart 2007.

Yazıcıoğlu, Yahşi; Erdoğan, Samiye. 2004. **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.** Detay Yayıncılık, Ankara.

EKLER

EK 1: Konyaaltı İlçesi Resmi Okul Listesi ve Anket Uygulanan Öğretmen Sayıları

EK 2: Anket Formları

EK 3: Anket İzni

EK 4: Valilik İzni

EK 1: Konyaaltı İlçesi Resmi Okul Listesi ve Anket Uygulanan Öğretmen Sayıları

Sıra No	Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Anket Uygulanan Öğretmen Sayısı
1.	Abdurrahman Neriman Bileydi İÖO	30	12
2.	Aşağıkaraman İÖO	6	2
3.	Bedriye Bileydi İÖO	53	21
4.	Beldibi İÖO	19	7
5.	Çakırlar İÖO	23	9
6.	Doyran İÖO	15	6
7.	Dr. Cahit Ünver İÖO	80	32
8.	Dr. Günseli-Dr. Bülent Akınsal İÖO	42	17
9.	Gazi Mustafa Kemal İÖO	56	22
10.	Gökçam İÖO	6	2
11.	Halit Uluç İÖO	18	7
12.	Hasan Fatma Çavlı İÖO	27	11
13.	Hurma Yarbay Pınar İÖO	17	7
14.	Konyaaltı İÖO	93	37
15.	Leyla Kahraman Sevim Ertenü İÖO	64	25
16.	Z.Marsel-Z.Denizhan Öner İÖO	44	17
İlköğretim Okulları Öğretmen Toplamı		593	234
17.	Akdeniz Lisesi	69	41
18.	Dr. İlhami Tankut Anadolu Lisesi	36	21
19.	Fettah Tamince Denizcilik Anadolu ML	27	16
20.	Konyaaltı Lisesi	90	54
21.	Antalya Bilim ve Sanat Merkezi	13	8
22.	M.Zeki Balcı Turizm Eğitim Merkezi	26	15
Ortaöğretim Okulları Öğretmen Toplamı		261	155
GENEL TOPLAM		854	389

EK 2: Anket Formları

ÖĞRETMEN ANKETİ

Sayın Meslektaşım;

Bu anket, “Okul Müdürlerinin Etik Davranışları” konulu araştırma için Antalya Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınarak uygulanmaktadır. Anketler bilimsel araştırma dışında hiç bir amaçla kullanılmayacak, araştırmacı dışında başka kişi, kurum ya da makamlarca paylaşılmayacaktır. Anketlere, isim ya da okul adı yazılmasına gerek yoktur.

Anket maddelerine vereceğiniz cevapların gerçek görüşünüzü yansıtması araştırma için çok önemlidir. Lütfen maddeleri dikkatlice okuyarak var olan duruma uygun seçeneği işaretleyiniz. Anket, ancak maddelerin tamamına cevap verildiği takdirde işleme alınacağından lütfen boş madde bırakmayınız.

Araştırma sonuçları hakkında bilgi almak isterseniz lütfen “ozgebahar@gmail.com” adresine mail atınız.

Araştırmaya katıldığınız için çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Özge Bahar SUNAR
Yıldız Teknik Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER :

1. Lütfen Okul Türünüzü İşaretleyiniz:

- Resmi İlköğretim Okulu
- Resmi Ortaöğretim

2. Cinsiyetiniz:

ERKEK () BAYAN ()

3. Mesleki Kıdeminiz:.....

4. Yaşınız

5. Öğrenim Durumunuz:

Ön Lisans

Lisans

Yüksek Lisans

Ankette yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak belirtilen ifadelerin okul müdürünüzün davranışlarına uygunluk derecesini “Her Zaman Uygun”, “Genellikle Uygun”, “Bazen Uygun”, “Nadiren Uygun”, ve “Hiç Uygun Değil” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz.		Her Zaman Uygun	Genellikle Uygun	Bazen Uygun	Nadiren Uygun	Hiç Uygun Değil
Lütfen Boş Madde Bırakmayınız.						
Okul müdürüm;						
1	Saldırgan ve kırıcı davranmaz.					
2	Ulusal eğitim politikalarına bağlıdır.					
3	Bireylere eşit davranır.					
4	Farklılıklara karşı hoşgörülüdür.					
5	İnsan ilişkilerinde yapıcıdır.					
6	Kadın ve erkeklere eşit davranır.					
7	Ödülleri hak edenlere verir.					
8	Astlarıyla cinsel-duygusal yakınlığa girmez.					
9	Araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırır.					
10	Astlarının olumlu eylemlerini destekler.					
11	Eylemlerinden dolayı hesap verir.					
12	Astlarını rakip olarak değil, aynı sistemin parçaları olarak görür.					
13	Kuralları herkese eşit olarak uygular.					
14	Öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmez.					
15	Eleştirilere açıktır.					
16	İnsan haklarına saygılıdır.					
17	Astlarının kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlar.					
18	Astları ile takım çalışması yapar.					
19	Mesleğini sever.					
20	Öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmaz.					
21	Astlarını korkutmayı bir baskı aracı olarak kullanmaz.					
22	Başkalarının hakkını sömürmez.					
23	Sorumluluk almaya isteklidir.					
24	Yolsuzluk yapmaz.					
25	Astlarının inançlarına karışmaz.					
26	Görevini yasalarca kendinden beklenen yönde yerine getirir.					
27	Hediye kabul etmez.					
28	Astlarının vicdan özgürlüğünü engellemez.					
29	Kamu çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutar.					
30	Astlarını kişisel işlerinde kullanmaz.					
31	Astlarıyla ilişkilerinde güven vericidir.					
32	Başkalarını çekiştirip dedikodu yapmaz.					
33	İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınır.					
34	Sahtekarlık yapmaz.					
35	Değerlendirmelerde objektif davranır.					
36	Yetkisini yasal sınırlılıklar içinde kullanır.					
37	Astlarının örgütlenme haklarını engellemez.					
38	Amaçlarını gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmaz.					
39	Eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışır.					

Ankette yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak belirtilen ifadelerin okul müdürünüzün davranışlarına uygunluk derecesini “Her Zaman Uygun”, “Genellikle Uygun”, “Bazen Uygun”, “Nadiren Uygun”, ve “Hiç Uygun Değil” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz.		Her Zaman Uygun	Genellikle Uygun	Bazen Uygun	Nadiren Uygun	Hiç Uygun Değil
Lütfen Boş Madde Bırakmayınız.						
Okul müdürüm;						
40	İnsanların tek ve değerli olduğuna inanır.					
41	Okulun kaynaklarını kendine çıkar sağlamak için kullanmaz.					
42	İş yükünü dengeli olarak dağıtır.					
43	Astlarından yeterlikleri oranında üretim bekler.					
44	İnsanları tanımaya çalışır.					
45	Mesleğini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görür.					
46	Meslek ilkelerine içten bağlıdır.					
47	Kişisel işlerini işyerinde yapmaz.					
48	İnsanları sever.					
49	Astlarını yargılarken katı davranmaz.					
50	Astları arasında meydana gelen çatışmalarda hakemlik yapar.					
51	Cezalandırmayı işlenen suça denk olarak yapar.					
52	Astları arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmaz.					
53	İnsan gücünü etkili kullanır.					
54	Yönetmeliklere dinsel inançların karışmasına izin vermez.					
55	Kişilere dinsel, siyasi, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmaz.					
56	Yalan söylemez.					
57	Çalışma saatlerine özen gösterir.					
58	Çalıştığı kurumun toplumdaki statüsünü yükseltmeye çalışır.					
59	Zamanını etkili kullanır.					
60	Rüşvet kabul etmez.					
61	Verdiği sözde durur.					
62	Başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışır.					
63	Astlarının haklarını kullanma özgürlüklerini engellemez.					
64	Yolsuzlukları örtbas etmez.					
65	Kurumun kaynaklarını gereksiz yere harcamaz.					
66	Başkalarının görüşlerine değer verir.					
67	Astlarına bedensel tacizde bulunmaz.					
68	İyi bir dinleyicidir.					
69	Bireylerin emeğinin karşılığını verir.					
70	İnsanlara zaman ayırır.					
71	Haksızlıkların düzeltilmesi için çaba gösterir.					
72	Deneyimlerini astları ile paylaşır.					
73	Astlarına inançlarından dolayı baskı yapmaz.					
74	Savurganlıktan kaçınır.					
75	Mesleğin gerektirdiği davranışları benimser.					
76	Kimseyi kendi inançları için zorlamaz.					
77	Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlar.					
78	Bencil davranmaz.					
79	Gerçekleri çarpıtmaz.					

MÜDÜR ANKETİ

Sayın Müdürüm;

Bu anket, “Okul Müdürlerinin Etik Davranışları” konulu araştırma için Antalya Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınarak uygulanmaktadır. Anketler bilimsel araştırma dışında hiç bir amaçla kullanılmayacak, araştırmacı dışında başka kişi, kurum ya da makamlarca paylaşılmayacaktır. Anketlere, isim ya da okul adı yazılmasına gerek yoktur.

Anket maddelerine vereceğiniz cevapların gerçek görüşünüzü yansıtması araştırma için çok önemlidir. Lütfen maddeleri dikkatlice okuyarak varolan duruma uygun seçeneği işaretleyiniz. Anket, ancak maddelerin tamamına cevap verildiği takdirde işleme alınacağından lütfen boş madde bırakmayınız.

Araştırma sonuçları hakkında bilgi almak isterseniz lütfen “ozgebahar@gmail.com” adresine mail atınız.

Araştırmaya katıldığınız için çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Özge Bahar SUNAR
Yıldız Teknik Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER :

1. Lütfen Okul Türünüzü İşaretleyiniz:

- Resmi İlköğretim Okulu
- Resmi Ortaöğretim

2. Cinsiyetiniz:

ERKEK () BAYAN ()

3. Mesleki Kıdeminiz:.....

4. Yaşınız

5. Öğrenim Durumunuz:

Ön Lisans

Lisans

Yüksek Lisans

Ankette yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak müdürlük mesleğinizi yaparken belirtilen ifadelerin davranışlarınıza uygunluğunu “Her Zaman Uygun”, “Genellikle Uygun”, “Bazen Uygun”, “Nadiren Uygun”, ve “Hiç Uygun Değil” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz.		Her Zaman Uygun	Genellikle Uygun	Bazen Uygun	Nadiren Uygun	Hiç Uygun Değil
Lütfen boş madde bırakmayınız.						
Müdürlük mesleğini yaparken;						
1	Saldırgan ve kırıcı davranmam.					
2	Ulusal eğitim politikalarına bağlıyım.					
3	Bireylere eşit davranırım.					
4	Farklılıklara karşı hoşgörülüyum.					
5	İnsan ilişkilerinde yapıcı davranırım.					
6	Kadın ve erkeklere eşit davranırım.					
7	Ödülleri hak edenlere veririm.					
8	Astlarımla cinsel-duygusal yakınlığa girmem.					
9	Araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırım.					
10	Astlarımın olumlu eylemlerini desteklerim.					
11	Eylemlerimden dolayı hesap veririm.					
12	Astlarımı rakip olarak değil, aynı sistemin parçaları olarak görürüm.					
13	Kuralları herkese eşit olarak uygularım.					
14	Öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmem.					
15	Eleştirilere açığım.					
16	İnsan haklarına saygılıyım.					
17	Astlarımın kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlarım.					
18	Astlarım ile takım çalışması yaparım.					
19	Mesleğimi severim.					
20	Öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmam.					
21	Astlarımı korkutmayı bir baskı aracı olarak kullanmam.					
22	Başkalarının hakkını sömürmem.					
23	Sorumluluk almaya istekliyimdir.					
24	Yolsuzluk yapmam.					
25	Astlarımın inançlarına karışmam.					
26	Görevimi yasalarca benden beklenen yönde yerine getiririm.					
27	Hediye kabul etmem.					
28	Astlarımın vicdan özgürlüğünü engellemem.					
29	Kamu çıkarlarını kendi çıkarlarımın üstünde tutarım.					
30	Astlarımı kişisel işlerimde kullanmam.					
31	Astlarımla ilişkilerimde güven vericiyimdir.					
32	Başkalarını çekiştirip dedikodu yapmam.					
33	İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınırım.					
34	Sahtekarlık yapmam.					
35	Değerlendirmelerde objektif davranırım.					
36	Yetkimi yasal sınırlılıklar içinde kullanırım.					
37	Astlarımın örgütlenme haklarını engellemem.					
38	Amaçlarımı gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmam.					
39	Eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışırım.					

Ankette yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak müdürlük mesleğinizi yaparken belirtilen ifadelerin davranışlarınıza uygunluğunu “Her Zaman Uygun”, “Genellikle Uygun”, “Bazen Uygun”, “Nadiren Uygun”, ve “Hiç Uygun Değil” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz.		Her Zaman Uygun	Genellikle Uygun	Bazen Uygun	Nadiren Uygun	Hiç Uygun Değil
Lütfen boş madde bırakmayınız.						
Müdürlük mesleğini yaparken;						
40	İnsanların tek ve değerli olduğuna inanırım.					
41	Okulun kaynaklarını kendime çıkar sağlamak için kullanmam.					
42	İş yükünü dengeli olarak dağıtırım.					
43	Astlarımdan yeterlikleri oranında üretim beklerim.					
44	İnsanları tanımaya çalışırım.					
45	Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görürüm.					
46	Meslek ilkelerine içten bağlıyım.					
47	Kişisel işlerimi işyerinde yapmam.					
48	İnsanları severim.					
49	Astlarımı yargıırken katı davranmam.					
50	Astlarım arasında meydana gelen çatışmalarda hakemlik yaparım.					
51	Cezalandırmayı işlenen suça denk olarak yaparım.					
52	Astlarım arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmam.					
53	İnsan gücünü etkili kullanırım.					
54	Yönetmeliklere dinsel inançların karışmasına izin vermem.					
55	Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmam					
56	Yalan söylemem.					
57	Çalışma saatlerine özen gösteririm.					
58	Çalıştığım kurumun toplumdaki statüsünü yükseltmeye çalışırım.					
59	Zamanı etkili kullanırım.					
60	Rüşvet kabul etmem.					
61	Verdiğim sözde dururum.					
62	Başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koyar ve anlamaya çalışırım					
63	Astlarımdan haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.					
64	Yolsuzlukları örtbas etmem.					
65	Kurumun kaynaklarını gereksiz yere harcamam.					
66	Başkalarının görüşlerine değer veririm.					
67	Astlarıma bedensel tacizde bulunmam.					
68	İyi bir dinleyiciyimdir.					
69	Bireylerin emeğinin karşılığını veririm.					
70	İnsanlara zaman ayırırım.					
71	Haksızlıkların düzeltilmesi için çaba gösteririm.					
72	Deneyimlerimi astlarımla paylaşıyorum.					
73	Astlarıma inançlarından dolayı baskı yapmam.					
74	Savurganlıktan kaçınırım.					
75	Mesleğin gerektirdiği davranışları benimserim.					
76	Kimseyi kendi inançlarım için zorlamam.					
77	Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlarım.					
78	Bencil davranmam.					
79	Gerçekleri çarpıtmam.					

EK 3: Anket İzni

☆ kimden **Inayet.Pehlivan@education.ankara.edu.tr**
kime ● Özge Bahar Demirel <ozgebahar@gmail.com>
tarih 07 Nisan 2009 Salı 20:07
konu Re: Anket Kullanma İzni
gönderen education.ankara.edu.tr
imzalayan education.ankara.edu.tr

Sevgili Özge,

Yöntem kısmında izin alındığını belirtmek ve eke bu izin yazısını koymak suretiyle geliştirdiğim anketi kullanmanızda bir sakınca yoktur. Başarılar dilerim.

Prof.Dr. İnayet Aydın

EK 4: Valilik İzni

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.07.00.11.020-09/

KONU : Anket Uygulaması

30.09.2009* 30414

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans programı öğrencisi Özge Bahar SUNAR'ın, İlimiz ilköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri ve öğretmenlere, **"Okul Müdürlerinin Etik Davranışları"** konulu yüksek lisans tez çalışması anketini uygulama isteği ile ilgili 08.06.2009 tarihli ve 697 sayılı yazıları, ekinde gönderilen araştırma yazıları ve anket formlar, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından 17.09.2009 tarihinde toplanarak **"Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi"** esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir. Komisyonumuzca Söz konusu Anket uygulamasının çalışma takvimi doğrultusunda, ilgili yönergeye göre, İlimiz ilköğretim ve ortaöğretim okulu müdür ve öğretmenlerine, eğitim-öğretimi aksatmadan okul müdürlüğünün yetki ve sorumluluğunda uygulanması uygun görülmüş olup,

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamınının 25.01.2007 tarih ve 271 sayılı imza yetkisi devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Ahmet Şekai İRTEM
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

29.09/2009
Osman Nuri GÜLAY
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

ÖZGEÇMİŞ

1981 yılında Sakarya' da doğdu. 2000 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliğini kazandı. 2004 yılında bu bölümden mezun oldu ve aynı yıl Kaş Kınık Çok Programlı Lisesine atandı.

Şu anda Antalya Konyaaltı Dr. İlhami Tankut Anadolu Lisesinde Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

Halen Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde lisansüstü eğitimine devam etmektedir.